numéro spécial/mai 1975

Travail Québec

Les incidences d'une hausse du salaire minimum dans les secteurs à bas salaires et sur l'emploi en général

LEGISLATIVE LIBRARY OF ONTARIO
JUL 31 1975
RECEIVED

CATALOGUED
AUG 1 1 1975

104-04593/

Travail Québec

Volume 11, Numéro 3
Annexe A
Mai 1975

Numéro spécial

Les incidences d'une hausse du salaire minimum dans les secteurs à bas salaires et sur l'emploi en général

Étude préparée pour le groupe de travail sur la politique du salaire minimum et des conditions minima de travail.

par
Jean Baril, économiste.

Direction générale de la recherche,
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

Sommaire

Avant-propos 3

1. Introduction et plan de l'étude 5
2. Structure des salaires dans certaines industries et effets d'une hausse du salaire minimum sur cette structure 9
3. Les canaux d'ajustement suite à une hausse du salaire minimum 23
4. Effets d'une hausse de salaire minimum sur l'emploi 31

Bibliographie 51

Sommaire 55

Liste des tableaux 56

LEGISLATIVE LIBRARY OF ONTARIO
JUL 31 1975
RECEIVED

La présente étude a été effectuée à la demande du groupe de travail sur la politique du salaire minimum. Bien que son contenu ait été discuté et commenté par ce groupe, elle est publiée sous la signature de l'auteur.

La reproduction des textes, en tout ou en partie, est autorisée à la condition d'en mentionner la source.

Cette publication est disponible au:
Service des communications
Ministère du Travail et
de la Main-d'oeuvre
600 rue St-Aable
Québec
G1R 4Z1

Dépôt légal
2e trimestre 1975, Bibliothèque nationale du Québec

Avant-propos

Rapporter l'essentiel d'études et d'enquêtes sans trahir et trop simplifier la pensée des auteurs n'est pas chose facile. En outre, on peut facilement objecter qu'on ne peut transposer ici les résultats d'enquêtes effectuées ailleurs. Cependant, ne pouvant faire état des résultats d'une enquête réalisée au Québec à ce moment-ci, nous n'avions d'autre choix que de procéder à une revue de la littérature pour fournir une toile de fond à certains travaux nécessités par le mandat qui nous était confié; attendre les résultats de l'enquête réalisée au Québec aurait retardé de quelques mois le rapport du groupe et par conséquent les décisions que les autorités auront à prendre.

Nous tenons à remercier pour leurs commentaires monsieur Claude Castonguay, président du groupe de travail, monsieur Louis Lemieux et madame Diane Jean-Laberge, agents de recherche au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

Toutefois les erreurs et les imprécisions de cette étude sont imputables au signataire.

Jean Baril

1 Introduction et plan de l'étude

1.1 Introduction

Le but du présent texte est de dégager à travers la littérature les effets escomptés et observés, dans un certain nombre de cas, d'une hausse du salaire minimum. Il est bien entendu cependant que seule une enquête entreprise au Québec serait en mesure de nous renseigner sur la mesure de ces effets ici. De fait une enquête restreinte à quatre secteurs d'activité a été lancée au printemps 1974. Les résultats de cette enquête ne sont cependant pas encore compilés et analysés; ils feront l'objet d'un autre texte qui sera publié par la Direction générale de la recherche du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre un peu plus tard en 1975.

Néanmoins une revue de la littérature peut s'avérer utile pour orienter la politique du salaire minimum et pour interpréter dans un contexte plus général les résultats que nous obtiendrons par l'enquête.

Un autre mise en garde doit être adressée au lecteur: cette revue de la littérature ne permet pas d'en arriver à des conclusions définitives sur divers effets d'une hausse du salaire minimum. En effet la question est complexe, les effets varient en amplitude selon les secteurs d'activité et selon la conjoncture économique comme nous le verrons plus loin. De plus, assez peu d'études sont fondées sur des enquêtes permettant des généralisations (régions particulières, effets mesurés en fonction de groupes ethniques ou sociaux particuliers, époques différentes etc.).

D'une part nous avons cru nécessaire de retenir les études qui nous paraissaient valables même si celles-ci s'attardaient quelquefois à des groupes dont l'importance numérique est moins grande au Québec qu'aux États-Unis, par exemple les Noirs. Cela s'explique tout d'abord par le fait que la littérature sur le salaire minimum est surtout abondante aux États-Unis et par un souci de ne laisser de côté aucun aspect important des effets de la politique du salaire minimum.

En faisant le tour de cette abondante littérature nous croyons que nous pouvons en arriver à une meilleure

compréhension des effets probables de la politique du salaire minimum et des méthodes de mesure du phénomène. Ce sujet donne lieu encore aujourd'hui à d'importantes controverses, comme nous le verrons. L'analyse des résultats de l'enquête entreprise au Québec nous permettra ultérieurement de vérifier le bien-fondé de certaines théories.

1.2 Plan de l'étude

Les effets d'une hausse du salaire minimum dépendent d'un certain nombre de facteurs internes et externes à l'entreprise. Nous examinerons en premier lieu ces facteurs et leur influence sur la possibilité de mesurer les effets d'une hausse du salaire minimum. Nous verrons alors que la difficulté de mesurer ces effets explique les conclusions différentes de divers auteurs.

Néanmoins nous illustrerons le fait que dans certains secteurs un grand nombre de personnes sont touchées par une hausse du salaire minimum et nous expliciterons le processus selon lequel une hausse du salaire minimum peut générer des hausses de prix ou des réductions d'emploi. Pour cela nous commencerons par une description de la structure des salaires dans certaines industries. Nous verrons alors qu'une hausse du salaire minimum a des effets réels sur la structure des salaires et sur l'évolution de celle-ci dans le temps.

Nous verrons en troisième lieu les différents canaux d'ajustement que peuvent utiliser les entreprises face à une hausse de leurs coûts en main-d'oeuvre. Nous nous attarderons alors aux mesures visant à augmenter l'efficacité de l'entreprise (shock effect) ainsi qu'aux effets d'une hausse du salaire minimum sur les prix.

Dans une quatrième partie nous traiterons des effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi en général, en référant aux principales enquêtes effectuées dans le domaine. Nous terminerons ce dernier chapitre consacré aux effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi par une revue de ces effets à l'égard de populations spécifiques (travailleurs domestiques, jeunes travailleurs, travailleurs agricoles, main-d'oeuvre féminine, etc.).

1.3 Facteurs internes et facteurs externes à l'entreprise influençant la nature et l'amplitude des effets d'une hausse du salaire minimum

Comme le dit Frank J. Whittingham, dans une étude consacrée aux problèmes de mesure des effets d'une hausse du salaire minimum, l'expérience suggère que les effets d'une politique de salaire minimum dépendent tant des conditions du marché que des forces institutionnelles et ces effets varient selon les entreprises et les secteurs d'activité.[1] En effet les techniques de production, le genre d'organisation, le marché du travail et le marché du produit varient d'un secteur à l'autre et d'une entreprise à l'autre; or, ces variables sont déterminantes quant à la nature et à l'amplitude des effets d'une hausse du salaire minimum.

Pour mieux saisir l'importance de ces facteurs rappelons les théories en présence. La théorie classique postule que la firme produit au coût le plus bas possible (par la meilleure combinaison des facteurs de production et une marge bénéficiaire ne permettant que la survie de l'entreprise). Si tel est le cas, à court terme, il n'existe donc pas d'innovations qui permettraient à la firme de compenser le coût supplémentaire en main-d'oeuvre, occasionné par une hausse du salaire minimum. La théorie économique classique postule également que la concurrence est parfaite et donc qu'on ne peut faire absorber l'augmentation de coûts au consommateur. Par conséquent, la seule possibilité offerte à la firme à la suite d'une augmentation de ses coûts en main-d'oeuvre est de réduire sa production et son emploi.

La théorie institutionnelle, à l'opposé, postule une concurrence imparfaite où les marchés sont plus ou moins captifs en raison des différenciations mineures de produits et de marques par exemple. Dans ce contexte toute hausse de coûts sera transmise au consommateur et ne réduira aucunement le marché et donc l'emploi.

La réalité ne correspond en fait à aucun de ces modèles purs. Elle se rapproche soit de l'un soit de l'autre car si d'une part il est illusoire de croire qu'une firme puisse produire à son efficacité optimale permettant un coût unitaire le plus bas possible, il est également naïf de croire qu'un producteur puisse entièrement dicter le prix de ses produits sans risquer de perdre une partie de son marché.

Ceci nous amène à parler brièvement des possibilités d'ajustement suite à une hausse des coûts en main-d'oeuvre. Pour sa part, Whittingham en distingue cinq sortes: (1) absorber tout simplement le coût par une réduction de la marge bénéficiaire, (2) augmenter le prix du produit, (3) améliorer l'efficacité de la gérance (management), (4) améliorer l'efficacité de la main-d'oeuvre, (5) remplacer une partie de la main-d'oeuvre par du capital (i.e. machinerie et équipement).[2]

[1] *Measuring the Impact of a Minimum Wage* by Frank J. Whittingham, paper prepared for Meeting of the Statistics and Research Committee of the C.A.A.L.L., May 1968, p. 3.
[2] Idem, p. 3.

Nous traiterons plus en détail de ces divers moyens d'ajustement dans la troisième partie de cette revue de la littérature. Disons cependant qu'une entreprise peut utiliser simultanément plusieurs de ces moyens et de ce fait toute mesure des effets d'une hausse du salaire minimum devient difficile. Cette difficulté est en outre accrue par le fait que les augmentations élevées et subites dans les taux du salaire minimum sont très rares. De plus, elles ne touchent qu'une partie des employeurs et des employés.

Étant donné que certains secteurs d'activités sont plus exposés que d'autres à la concurrence et qu'à l'intérieur même de secteurs d'activités des firmes ont moins de marge de manoeuvre que d'autres il n'est pas étonnant que des enquêtes et analyses restreintes à certains secteurs, certaines firmes ou certaines régions sont invoquées pour supporter la théorie classique tandis que des analyses faites à des niveaux plus agrégés sont invoquées par les défenseurs de la théorie institutionnelle.[3]

En effet des secteurs comme le vêtement, la chaussure, les textiles, par exemple, sont plus exposés à la concurrence étrangère que d'autres et peuvent donc plus difficilement augmenter leurs prix sans risquer de perdre une partie de leur marché. D'autres secteurs bien que ne desservant qu'un marché local peuvent également subir une réduction de leur marché à cause de l'élasticité de la demande, ainsi en est-il par exemple des buanderies car le consommateur peut dans ce cas réduire sa demande face à une hausse de prix.

Par ailleurs, d'autres secteurs d'activité font face à une demande moins élastique, ce qui leur permet de transmettre davantage une augmentation de coût au consommateur, ainsi en est-il, par exemple, de certains matériaux de construction ou de certaines denrées.

C'est pourquoi une analyse qui se situe à un niveau très agrégé n'est pas susceptible de déceler des effets sur l'emploi, par exemple, venant d'une hausse du salaire minimum.

Le marché du produit et par conséquent la possibilité d'augmenter les prix est donc déterminant tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du secteur. Whittingham range cette variable dans les facteurs externes i.e. facteurs non contrôlables par l'entreprise.[4] Un autre facteur externe réside dans la conjoncture économique. Par exemple, une période d'expansion économique accompagnée d'inflation ne permettra pas de déceler les effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi et sur les prix; de fait, plusieurs augmentations du taux de salaire minimum ont été mises en vigueur au cours de périodes d'expansion économique,[5] ce qui a ajouté à la difficulté de mesurer les effets de ces augmentations.

On considère par ailleurs comme des facteurs internes la possibilité pour une entreprise de réduire sa marge de profit ou d'augmenter à court terme son efficacité. Celle-ci, en effet, peut être augmentée de diverses façons: réaménagement de l'appareil de production, amélioration de la gérance, et à plus long terme substitution du capital à la main-d'oeuvre.

Un autre facteur qui n'est pas souligné expressément par Whittingham est le marché du travail qui se divise en marché interne et en marché externe. Le marché interne est constitué par une structure d'embauche et de rémunération propre à l'entreprise, originant de la pratique ou de règlements inscrits à l'intérieur d'une convention collective.[6]

Piore et Doeringer définissent ainsi le marché interne du travail: "An administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures"[7] tandis que le marché externe est celui qui suit les règles conventionnelles où les prix, l'allocation des ressources et les méthodes de formation de la main-d'oeuvre sont régis directement par les variables économiques. Ces deux marchés sont inter-reliés et une mobilité se crée entre ceux-ci au niveau de certaines occupations (job classifications); on désigne ces occupations par les termes « canaux d'entrée et de sortie ». Les autres occupations sont remplies par la voie de promotion et de transferts et en ce sens sont soustraites à l'influence directe du marché du travail externe.

Nous verrons toute l'importance que revêt cette distinction lorsque nous traiterons de la structure des salaires dans le chapitre suivant. Pour résumer cette introduction, disons que les effets d'une hausse du salaire minimum sont multiples, le genre d'effet dépend de facteurs internes et de facteurs externes à l'entreprise, de même pour l'amplitude. Par ailleurs ces effets ne sont décelables qu'à un niveau désagrégé parce que la hausse du salaire minimum ne touche pas tous les employeurs ni tous les employés mais elle peut toucher une proportion considérable des employés d'un secteur particulier ou d'une région particulière.

---

[3] *Employment Effects of Minimum Wage Rates* by John M. Peterson and Charles L. Stewart Jr., American Institute for Public Policy Research, August 1969.

[4] Idem pp. 9 et 10

[5] Idem p. 3

[6] *Internal Labor Markets & Manpower Analysis*, by Peter B. Doeringer and Michael J. Piore, D.C.Health and Company, Lexington, Massachusetts, 1971.

[7] Idem pp. 1 et 2

2 Structure des salaires dans certaines industries et effets d'une hausse du salaire minimum sur cette structure

Les documents statistiques permettant d'obtenir une image de l'importance du nombre de personnes touchées par une augmentation du salaire minimum directement (ou indirectement du fait qu'elles sont rémunérées à un taux voisin du taux minimum) sont assez rares au Canada. Par ailleurs nous disposons d'un portrait saisissant dans des études récentes publiées aux États-Unis.[8] Ces études nous permettront, d'une part, de constater que la Loi du salaire minimum touche dans certains secteurs une proportion considérable de travailleurs. D'autre part, nous pourrons connaître un peu mieux la structure des salaires à l'aide de ces données.[9]

2.1 Importance du nombre de personnes touchées par une augmentation du salaire minimum

Aux États-Unis, selon les amendements de 1966 au « Fair Labor Standards Act » les taux minima de salaire passaient de $1.40 l'heure au 1er février 1967 à $1.60 au 1er février 1968 pour les personnes qui étaient déjà assujetties à la loi fédérale. Pour les employés nouvellement assujettis, le taux de $1.60 l'heure ne devenait en vigueur qu'au 1er février 1971 (partant de $1.00 en février 1967 et étant augmenté annuellement par la suite pour atteindre $1.60 en février 1971). Les personnes nouvellement assujetties étaient celles travaillant dans des commerces inter-états, les buanderies, les ateliers de réparation de vêtements, les hôpitaux etc.[10]

À cause d'un désaccord entre le Président des États-Unis, le Sénat et la Chambre des Représentants sur les

[8] Minimum Wage and Maximum Hours Standards Under the Fair Labor Standards Act, U.S. Department of Labor, Employment Standard Administration –*Economic Effects Study submitted to Congress 1973* et *An Economic Study submitted to Congress 1974*.

[9] Au Canada, les données publiées ne nous fournissent pas la distribution des personnes par taux de salaire; ces données ne sont disponibles que sur bandes magnétiques, c'est pourquoi nous recourrons à des données publiées aux États-Unis.

[10] Pour une information plus complète sur les amendements à la loi voir *Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act as amended in 1966*, U.S. Department of Labor (octobre 1966). (Les commerces inter-états assujettis sont ceux dont le volume des ventes atteint $250,000 ou plus).

nouveaux amendements à apporter à la Loi du salaire minimum[11] (dont un différentiel pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans) de nouvelles augmentations n'ont été décrétées qu'en 1974[12]. Les premières hausses n'entraient en vigueur qu'en mai ($2.00 pour les employés assujettis avant les amendements de 1966 et $1.90 pour les autres travailleurs non-agricoles) les autres prendront effet le 1er janvier de l'année 1975 ($2.10 et $2.00) et 1976 ($2.30 et $2.20). Pour les travailleurs non-agricoles assujettis par les amendements de 1966 le taux général ($2.40) ne sera atteint qu'en janvier 1977 tandis que les travailleurs agricoles rejoindront ceux-ci en janvier 1978.

À l'heure actuelle il n'y a pas d'étude disponible sur les effets de ces nouvelles hausses, c'est pourquoi nous puiserons dans les études référant à la situation qui prévalait avant 1974. Donc avant 1974 la Loi fédérale sur le salaire minimum assujettissait environ 47 millions de personnes (plus de 70% de la main-d'oeuvre), les personnes non encore assujetties se retrouvaient principalement dans le secteur public, les petits établissements de service et de commerce au détail ainsi que dans les maisons privées.[13]

Si on garde en mémoire que le taux horaire du salaire minimum était déjà à $1.60 pour la plupart des secteurs dès le 1er février 1969, on prendra conscience de la portée de cette mesure en rapprochant les données d'une enquête sur les salaires effectivement payés en mai 1971. Rappelons également que depuis février 1969 on doit payer un taux majoré de moitié après 40 heures par semaine, même pour les secteurs nouvellement assujettis par les amendements de 1966. L'enquête dont il est question porte sur neuf secteurs. Dans aucun de ces neuf secteurs on ne retrouve moins de 2% de travailleurs gagnant entre $1.60 et $1.65 alors que dans une enquête précédente[14] référant à des données de mai 1970 on ne retrouvait qu'une fraction de 1% d'employés qui se situaient dans cet intervalle *pour l'ensemble du secteur manufacturier*. C'est donc dire que ces neuf secteurs sont plus particulièrement touchés. Par exemple, dans le vêtement pour hommes et garçons, il y avait en mai 1971 près de 73,000 travailleurs qui gagnaient moins de $1.65 l'heure. Un autre exemple: pour l'ensemble du commerce de détail, à l'exception des restaurants et bars, pour les établissements assujettis avant 1966 il y avait, selon les régions, de 5% à 12% des travailleurs gagnant moins de $1.65 l'heure; cette proportion passait de 7% à 24% pour les établissements assujettis par les amendements à la loi en 1966 et atteignait, toujours selon les régions, 13% à 48% de la main-d'oeuvre pour les établissements non encore assujettis à la Loi fédérale du salaire minimum. Dans les industries de service, tels les hôtels et motels on atteint jusqu'à 55%. Nous reproduisons dans les pages qui suivent les tableaux les plus révélateurs à ce sujet.

---

[11] Minimum Wage and Maximum Hours Standards., *An Economic Study 1974*, op. cit., pp. 2 à 10 incl.

[12] « What Boost in Minimum Wage Will Mean to Millions » *U.S. News & World Report*, April 8, 1974, pp. 82-83.

[13] Minimum Wage and Maximum Hours Standards, *Economic Effects Study submitted to Congress 1973*, op. cit., voir également La Gazette du Travail, janvier 1974, p. 11.

[14] *Wages and Hours of Work of Nonsupervisory Employees in All Private Nonfarm Industries by Coverage Status Under the Fair Labor Standards Act*, U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration, 1973.

Tableau 1

GAIN HORAIRE MOYEN POUR LES EMPLOYÉS N'EXERÇANT PAS DE TÂCHE D'ENCADREMENT DANS QUELQUES INDUSTRIES CHOISIES. ÉTATS-UNIS, MAI 1971

Classification* des activités	Industrie	Nombre d'employés (en milliers)	Gain horaire moyen	Pourcentage des employés payés à l'heure gagnant moins de:						
				$1.65 l'heure	$1.70 l'heure	$1.80 l'heure	$1.90 l'heure	$2.00 l'heure	$2.10 l'heure	$2.20 l'heure
23	Industrie de l'habillement	1,295.5	$2.39	12	15	22	29	35	43	51
232	Industrie du vêtement pour hommes et garçons	364.0	2.13	20	24	34	42	50	58	66
2432	Fabriques de placages et de contre-plaqués	72.8	3.04	3	4	9	14	17	21	25
2441–2442	Fabriques de boîtes en bois	23.7	2.28	7	11	25	39	47	56	60
31	Industrie du cuir	295.1	2.45	6	9	15	23	30	40	47
314	Fabriques de chaussures	199.7	2.42	7	9	16	25	32	40	48
317	Fabriques de valises, sacs à main et menus articles en cuir	31.7	2.44	3	5	10	18	26	38	50
3674–3679	Fabriques de semi-conducteurs et autres éléments électroniques non classifiés ailleurs	212.7	3.04	2	2	4	8	11	16	21
394	Fabriques d'articles de sport et de jouets	102.5	2.52	4	5	8	15	23	33	42

Source: Enquête menée par le Bureau des Statistiques du Travail pour (the) « Employment Standards Administration ».
*Classification selon le numéro de code employé aux États-Unis.

Tableau 2

GAIN HORAIRE MOYEN POUR LES EMPLOYÉS N'EXERÇANT PAS DE TÂCHE D'ENCADREMENT DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL, EXCLUANT LES HÔTELS ET LES RESTAURANTS, ASSUJETTIS À L'ORDONNANCE DU SALAIRE MINIMUM ÉTATS-UNIS ET GRANDES RÉGIONS, MAI 1971

Classification selon le mode d'assujettissement et la région	Nombre d'employés (en milliers)	Gain horaire moyen	Pourcentage des employés payés à l'heure gagnant moins de:						
			$1.65 l'heure	$1.70 l'heure	$1.80 l'heure	$1.90 l'heure	$2.00 l'heure	$2.10 l'heure	$2.20 l'heure
Employés assujettis avant 1966									
États-Unis	3,789.0	$2.68	8	9	16	25	31	38	43
Régions métropolitaines	3,203.1	2.74	6	8	14	22	28	35	40
Autres régions urbaines	585.9	2.32	14	17	29	39	46	55	59
Nord-Est	980.6	2.57	5	6	11	21	28	36	43
Sud	1,006.5	2.53	12	15	23	33	38	46	50
Centre-Nord	1,174.6	2.62	8	9	18	26	32	39	44
Ouest	627.3	3.21	5	6	11	16	19	25	28
Employés assujettis par les amendements de 1966									
États-Unis	1,768.5	2.80	15	17	24	30	33	41	44
Régions métropolitaines	1,123.2	2.95	11	14	20	24	27	36	40
Autres régions urbaines	645.3	2.54	21	23	32	39	42	50	53
Nord-Est	411.0	3.00	7	9	13	20	23	32	36
Sud	557.5	2.47	24	26	35	41	45	52	55
Centre-Nord	518.3	2.77	14	17	25	31	33	43	47
Ouest	281.8	3.21	8	11	17	20	22	29	32
Employés non-assujettis à l'ordonnance									
États-Unis	2,030.1	2.13	31	36	43	51	54	65	67
Régions métropolitaines	1,266.3	2.23	25	29	37	45	48	61	64
Autres régions urbaines	763.9	1.96	42	47	53	62	64	72	74
Nord-Est	462.3	2.33	13	15	21	36	39	54	57
Sud	685.9	1.88	48	52	59	66	69	76	79
Centre-Nord	522.8	2.10	35	40	48	53	56	66	67
Ouest	359.2	2.39	18	26	33	40	44	56	59

Source: Enquête menée par le Bureau des Statistiques du Travail pour (the) « Employment Standards Administration ».

Tableau 3

GAIN HORAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS SANS TÂCHE D'ENCADREMENT DANS DES INDUSTRIES DE SERVICE CHOISIES, SELON LE MODE D'ASSUJETTISSEMENT À L'ORDONNANCE DU SALAIRE MINIMUM, ÉTATS-UNIS, MAI 1971

C.A.E.*	Classification selon le mode d'assujettissement et l'industrie	Nombre d'employés (en milliers)	Gain horaire moyen	Pourcentage des employés payés à l'heure gagnant moins de						
				$1.65 l'heure	$1.70 l'heure	$1.80 l'heure	$1.90 l'heure	$2.00 l'heure	$2.10 l'heure	$2.20 l'heure
	Employés assujettis avant 1966									
60-61	Banques et quasi-banques	1,170.4	$2.82	3	3	6	9	13	19	26
	Employés assujettis par les amendements de 1966									
70	Hôtels, motels et autres lieux d'hébergement	459.6	2.10	32	38	47	53	57	64	67
721	Blanchisseries et établissements de nettoyage à sec et de pressage	437.4	2.06	30	35	44	53	59	70	74
821,822	Éducation et services connexes[1]	2,307.2	2.65	15	18	24	29	33	39	42
	Employés non-assujettis									
70	Hôtels, motels et autres lieux d'hébergement	239.6	1.69	55	61	69	77	80	87	89
783	Cinémas	150.5	1.99	44	46	49	55	56	81	82
79	Services de divertissements et de loisirs, sauf les cinémas	299.1	2.42	23	27	38	44	46	58	60

[1] CAE 821,822 et sous-secteurs correspondants de 9282 et de 9382 (écoles élémentaires et secondaires, collèges et universités, institutions privées, d'État et régionales réunies).

Source: Enquête menée par le Bureau des Statistiques du Travail pour (the) « Employment Standards Administration ».

*Classification des activités économiques.

Si donc on considère le grand nombre de personnes qui sont rémunérées à des taux très voisins du salaire minimum même deux ans après la dernière augmentation on ne peut nier l'impact d'une hausse éventuelle du salaire minimum sur les prix et sur l'emploi particulièrement. Ce fait est implicitement reconnu par le gouvernement des États-Unis puisqu'il n'a pas augmenté les taux aussi considérablement qu'il l'aurait fait n'eût été le retard occasionné par le différend entre le Président, le Sénat et la Chambre des Représentants. En effet, on craignait de porter les taux à $2.20 l'heure au 1er juillet 1974 alors qu'au Canada, plusieurs provinces ont atteint des taux voisins ou supérieurs à celui-ci en 1974[15] et que pour les industries relevant du gouvernement fédéral ce taux a été mis en vigueur le 1er avril 1974. Ce n'était pas tant le niveau qui était en cause aux États-Unis que l'augmentation considérable représentée par ce niveau car, déjà en 1972, le Sénat était d'accord pour porter le salaire minimum à $2.00 l'heure pour les travailleurs déjà assujettis à la loi avant les amendements de 1966.[16] De plus certains États avaient déjà atteint un taux de $2.00 l'heure pour leur juridiction, avant mai 1974.[17]

Pourtant les lois du salaire minimum sont appelées à jouer un plus grand rôle aux États-Unis qu'au Canada du fait qu'aux États-Unis il n'existe pas de programmes de sécurité sociale aussi généreux qu'au Canada v.g. allocations familiales, assurance-chômage, allocations personnes âgées etc. D'où on peut se demander si les employeurs canadiens n'ont pas de plus lourdes charges salariales à supporter, surtout si on considère qu'aux États-Unis, au niveau fédéral ainsi que dans plusieurs États, il n'y a pas d'ordonnance relative aux vacances comme ici. En effet l'ordonnance no. 3 oblige l'employeur à accorder deux semaines de vacances par année ou 4% de la rémunération totale brute.

Si nous revenons aux tableaux précédents on constate qu'il faut user d'une certaine prudence quant à un relèvement soudain et prononcé du salaire minimum. Des tableaux plus récents encore montrent qu'en avril 1972, il y avait 22% et plus de travailleurs gagnant $2.20 l'heure et moins dans chacune des industries manufacturiè-

[15] *Gazette du Travail*, janvier 1974, p. 11 et p. 4.

[16] *Economic Effects Study submitted to Congress 1973*, op. cit., p. 5, voir également U.S. News & World Report, April 8, 1974, pp. 82-83.

[17] C.C.H. *Labor Law Reporter State Laws*, vol. 1, California, p. 52, 515 par. 44,055; District of Columbia, p. 53, 427-3, par. 44,055.

res retenues dans l'étude. Ces tableaux sont reproduits dans les pages suivantes. Le plus haut pourcentage à cet égard se retrouvait encore une fois dans l'industrie des vêtements pour hommes et garçons (60%).[18]

On ne peut donc affirmer, au niveau de certains secteurs d'activité, qu'une hausse du salaire minimum n'a pas d'effets significatifs. Pourtant à la lecture des journaux et devant les réclamations de certains groupes on pourrait avoir l'impression qu'une hausse du salaire minimum, même considérable, n'aurait que des effets bénéfiques. Or, les données précédentes et celles dont nous ferons état plus loin nous montrent qu'une hausse considérable du salaire minimum viendrait bouleverser complètement la structure des salaires dans certains secteurs, que le coût à l'industrie serait tel que les risques de perte de marché entraîneraient un chômage important dans certains cas, comme celui du vêtement pour hommes et garçons. Ce secteur est largement ouvert à la concurrence étrangère et le nombre de travailleurs y est considérable tant aux États-Unis qu'au Québec. À titre d'exemple, on compte environ 1,640,000 employés aux États-Unis dans le secteur du vêtement et plus de 46% des employés y étaient rémunérés à un taux ne dépassant pas $2.20 l'heure en 1972.

Par conséquent, il apparaît impératif de tenir compte de données de ce genre dans la détermination d'une politique de salaire minimum. Il faut connaître non seulement le nombre de travailleurs touchés et les coûts qui y sont associés directement mais également la structure des salaires, les coûts associés à cette structure et les effets d'une hausse du salaire minimum sur cette structure. En d'autres termes, il faut évaluer les effets possibles sur la position concurrentielle des entreprises composant ce secteur.

2.2 Structure des salaires

Comme nous avons pu le constater dans les tableaux précédents, la structure des salaires est telle, dans plusieurs industries, qu'il y a beaucoup plus de personnes qui se situent en bas de la moyenne qu'en haut de celle-ci même s'il existe un plancher, i.e. un taux de salaire en bas duquel il n'y a virtuellement personne. Pourtant la moyenne est généralement perçue comme une valeur médiane i.e. une valeur centrale à partir de laquelle on retrouve une distribution égale de données se situant en-dessous et au-dessus. Or tel n'est pas toujours le cas. Si on prend à titre d'exemple l'industrie du vêtement pour hommes et garçons, dans le tableau I on observe que la moyenne de salaire est de $2.13 l'heure mais qu'on retrouve 58% des personnes qui gagnent moins de $2.10 l'heure. Si on avait affaire à une répartition assez uniforme on obtiendrait un pourcentage inférieur à 50% pour un taux de $2.10 l'heure. Il est regrettable de ne pas disposer dans ce tableau de la distribution complète des salaires mais on peut facilement extrapoler qu'il en est de même pour la plupart des industries qui figurent à ce tableau en observant la forte concentration des employés dans les premiers échelons.

Cependant, pour l'ensemble des secteurs de l'économie on ne peut affirmer qu'il y a plus de gens payés en bas de la moyenne qu'en haut de celle-ci, comme dans le cas précédent. En effet la structure des salaires varie selon les secteurs et également dans le temps. On peut cependant dire que généralement la structure des salaires suit une répartition irrégulière et qu'il y a concentration particulièrement au bas de l'échelle des salaires. De plus, l'évolution de la structure des salaires semble confirmer une concentration plus grande de l'emploi dans les premiers échelons même si l'évolution n'a pas été dans le même sens au Canada et aux États-Unis.

En effet, une étude canadienne tend à confirmer qu'il existe une distribution irrégulière de l'emploi sur la courbe des salaires.[19] De manière plus explicite l'étude sur la structure des salaires dans l'industrie manufacturière de 1949 à 1965 montre que, tant au Canada qu'aux États-Unis, il y a une concentration de l'emploi dans le premier et le troisième quartile des salaires; en d'autres termes, il y a relativement beaucoup de gens au bas de l'échelle et au-dessus du point milieu. Au Canada, on constate que dans le premier quart de la distribution des salaires on retrouvait 30.4% de tout l'emploi en 1949 tandis qu'en 1965 cette proportion était tombée à 28.8% de tout l'emploi avec une importance accrue dans le second quart (une augmentation de 10.7% à 18.8%).[20]

Même si pour l'ensemble de l'industrie manufacturière le volume de l'emploi était plus considérable dans la moitié supérieure (52.4% au Canada et 54.9% aux États-Unis en 1965) que dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires il n'en demeure pas moins qu'on observe une concentration de l'emploi dans le premier quart. Aux États-Unis, le premier quart comprenait 24.1% de l'emploi en 1949 et 27.8% en 1965.

Ce qui est important de retenir de ces données, c'est que, tant au Canada qu'aux États-Unis, il y a une con-

[18] Minimum Wage and Maximum Hours Standards, *An Economic Study 1974*, op. cit., pp. 51 et suivantes.

[19] *Les salaires au Canada et aux États-Unis, une analyse comparée* par Allan A. Porter et collaborateurs, Direction de l'Économique et des Recherches, Ministère du Travail du Canada, avril 1969, p. 87 et ss.

[20] Idem, p. 107

Tableau 4

GAIN HORAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS SANS TÂCHE D'ENCADREMENT DANS QUELQUES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, ÉTATS-UNIS, AVRIL, 1972

Classification des activités	Industrie	Nombre d'employés (en milliers)	Gain horaire moyen	Pourcentage d'employés gagnant moins de:			
				$1.65 l'heure	$1.80 l'heure	$2.00 l'heure	$2.20 l'heure
221	Filage et tissage du coton	202.4	$2.48	*	2	7	29
222	Fabrication de textiles synthétiques	92.2	2.55	*	1	6	29
228	Fabrication du fil	133.5	2.30	1	5	17	42
23	Industrie de l'habillement	1,270.3	2.45	11	20	33	46
232	Industrie du vêtement pour hommes et garçons	373.6	2.19	18	30	47	60
2432	Fabrication de placages et de contre-plaqués	75.7	3.16	4	10	18	26
2441-2442	Fabriques de boites en bois	21.7	2.44	9	20	41	54
31	Industrie du cuir	285.6	2.56	6	12	26	41
314	Fabriques de chaussures, excluant les chaussures en caoutchouc	197.7	2.49	7	14	30	44
317	Fabricants de valises, sacs à main et menus articles en cuir	30.6	2.55	2	8	22	40
3674-3679	Fabriques de semi-conducteurs et autres élément électroniques, non classifiés ailleurs	234.3	3.02	*	4	13	22
394	Fabriques d'articles de sport et de jouets	102.2	2.72	2	7	18	31

*Moins de 0.5 pour cent

Source: Enquête menée par le Bureau des Statistiques du travail pour (the) « Employment Standards Administration ».

Tableau 5

GAIN HORAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS SANS TÂCHE D'ENCADREMENT DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL, EXCLUANT LES HÔTELS ET LES RESTAURANTS, ASSUJETTIS À L'ORDONNANCE DU SALAIRE MINIMUM, ÉTATS-UNIS ET GRANDES RÉGIONS, AVRIL 1972

Classification selon le mode d'assujettissement et la région	Nombre d'employés (en milliers)	Gain horaire moyen	Pourcentage des employés gagnant moins de:			
			$1.65 l'heure	$1.80 l'heure	$2.00 l'heure	$2.20 l'heure
Employés assujettis avant 1966						
États-Unis	3,913.4	$2.68	7	17	30	43
Régions métropolitaines	3,212.0	2.75	6	14	27	40
Autres régions urbaines	701.4	2.35	13	27	44	57
Nord-Est	982.3	2.71	3	9	23	38
Sud	1,087.6	2.44	12	25	39	54
Centre-Nord	1,174.8	2.64	7	19	32	45
Ouest	668.6	3.07	4	11	20	31
Employés assujettis par les amendements de 1966.						
États-Unis	1,926.8	2.89	12	20	30	42
Régions métropolitaines	1,255.8	3.06	9	16	24	36
Autres régions urbaines	671.0	2.58	18	29	40	53
Nord-Est	444.7	3.06	4	8	19	32
Sud	611.1	2.56	20	31	41	53
Centre-Nord	559.5	2.87	13	21	30	42
Ouest	311.5	3.33	6	15	20	31
Employés non-assujettis à l'ordonnance						
États-Unis	2,121.4	2.21	25	38	49	65
Régions métropolitaines	1,373.0	2.32	19	32	43	60
Autres régions urbaines	748.4	2.01	37	49	62	74
Nord-Est	471.3	2.43	10	17	34	54
Sud	720.8	1.96	37	53	62	76
Centre-Nord	571.3	2.18	32	44	51	65
Ouest	357.9	2.47	12	30	38	56

Source: Enquête menée par le Bureau des Statistiques du travail pour (the) « Employment Standards Administration ».

Tableau 6

GAIN HORAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS, SANS TÂCHE D'ENCADREMENT DANS QUELQUES INDUSTRIES DE SERVICE, SELON LE MODE D'ASSUJETTISSEMENT, ÉTATS-UNIS, AVRIL 1972.

C.A.E.*	Classification selon le mode d'assujettissement et l'industrie	Nombre d'employés (en milliers)	Gain horaire moyen	Pourcentage des employés gagnant moins de:			
				$1.65 l'heure	$1.80 l'heure	$2.00 l'heure	$2.20 l'heure
	Employés assujettis avant 1966						
60-61	Banques et quasi-banques	1,194.3	$2.91	2	4	10	21
	Employés assujettis par les amendements de 1966						
70	Hôtels, motels et autres lieux d'hébergement	508.2	2.18	29	41	53	64
721	Blanchisseries et établissements de nettoyage à sec et de pressage	408.9	2.15	24	38	50	69
79	Services de divertissements et de loisirs, sauf les cinémas	150.1	2.55	14	22	29	42
821,822	Éducation et services connexes[1]	2,383.7	2.77	11	19	27	37
	Employés non-assujettis						
70	Hôtels, motels et autres lieux d'hébergement	231.5	1.77	50	62	74	85
783	Cinémas	130.9	1.98	49	58	68	78
79	Services de divertissements et de loisirs sauf les cinémas	288.5	2.58	19	29	36	49

[1] CAE 821,822 et sous-secteurs correspondants de 9282 et de 9382 (écoles élémentaires, collèges et universités; institutions privées, d'État et régionales réunies).

Source: Enquête menée par le Bureau des Statistiques du travail pour (the) « Employment Standards Administration ».

*Classification des activités économiques.

centration de l'emploi dans le premier quartile des salaires; en d'autres termes, une proportion assez grande de personnes est rémunérée au bas de l'échelle des salaires. (Signalons qu'une autre conclusion de l'étude de A. Porter est à l'effet que même si de façon générale les salaires sont plus élevés aux États-Unis qu'au Canada, l'écart tend à diminuer).[21]

Dans les industries à bas salaires comme celles qui figurent dans les premiers tableaux, la concentration de l'emploi au bas de l'échelle des salaires et la similitude des taux au Canada et aux États-Unis sont plus accusées que dans l'industrie manufacturière en général. Pour s'en convaincre il n'y a qu'à rapprocher des données sur la distribution des salaires aux États-Unis de celles fournies par des enquêtes au Canada. Il n'existe cependant pas de document réunissant des distributions de salaire pour plusieurs industries, il faut avoir recours à des études sur des industries particulières ou calculer des pourcentages à partir de données brutes.*

À titre d'exemple on peut citer des études dans la série « Industry Wage Survey » publiée par le Ministère du Travail des États-Unis. Dans cette série on obtient à des dates différentes pour diverses industries des distributions de taux de salaire. Par exemple, pour l'industrie du coton et des fibres artificielles, on constate que pour l'ensemble des États-Unis, il y avait plus de 70% des employés à la production qui gagnaient moins de $2.20 l'heure en septembre 1968.[22] Cette distribution ne fait pas état de déciles ou de quartiles mais le pourcentage en question correspond à peu près au point milieu de l'ensemble des strates. En bas de $2.00 l'heure on retrouve déjà 53.5% des travailleurs à la production de tous les moulins. À remarquer que le salaire moyen de ces travailleurs était de $2.06 l'heure. On remarquera

[21] *Les salaires au Canada et aux États-Unis*, op. cit., chapitre II.

* Pour le Canada il n'y a pas de données publiées à notre connaissance, mais des bandes mécanographiques constituées à l'aide des données de l'enquête fédérale sur « Taux de salaire, traitements et heures de travail » permettant d'observer cette concentration. Nous espérons que l'étude de relance entreprise au Québec fera apparaître des distributions pour l'année 1974.

[22] *Industry Wage Survey, Cotton and Main-Made Fiber Textiles, Sept. 1968*, Bulletin No. 1637, U.S. Dept. of Labor, B.L.S. Oct. 1969, p. 11.

également que la moyenne des salaires ne varie que très peu selon le genre de production, soit de $1.98 à $2.15 et la distribution selon ces productions manifeste le même phénomène de concentration dans les bas salaires. En effet, on retrouve 55.6% des travailleurs qui gagnaient moins de $1.95 l'heure dans les usines de filé et fil alors que la moyenne des salaires était de $1.98 l'heure.

Un autre exemple nous est fourni par l'enquête sur les buanderies et services de nettoyage.[23] En plus de vérifier la concentration dans les bas salaires ce document nous permet également de voir l'évolution de la structure des salaires d'une année à une autre. On se souviendra que ce genre d'établissements n'a été assujetti à la Loi du salaire minimum qu'en février 1967 par les amendements de 1966. En effet, le salaire minimum pour les employés de buanderies était fixé à $1.00 l'heure à partir du 1er février 1967 et à $1.15 l'heure à partir du 1er février 1968.

En avril 1967 la moyenne des salaires de l'ensemble des employés de ce secteur se situait à $1.55 l'heure et passait à $1.67 en avril 1968.[24] La distribution des salaires nous révèle qu'on retrouvait alors 62.3% des employés gagnant moins que ce taux et 21.3% gagnant moins de $1.15 l'heure, soit le minimum fixé pour l'année suivante.[25] En avril 1968 on retrouvait 59.1% des salariés en bas de $1.65 l'heure et 25.9% en bas de $1.30 l'heure, soit le minimum fixé pour février 1969.[26] À partir de ces données on peut constater que la proportion d'employés se situant en bas de la moyenne des salaires est demeurée à peu près la même si on considère qu'en avril 1968 il y avait 6.4% des employés gagnant entre $1.65 et $1.70 l'heure. D'autre part, on constate que la proportion d'employés se situant à un salaire voisin du minimum fixé par la loi va en croissant.

Dans une étude publiée au Manitoba on rapproche le salaire moyen du salaire médian (i.e. le taux en bas duquel 50% des employés sont compris) et l'on montre que dans les industries retenues par l'enquête, soit des industries à bas salaires, le salaire médian est inférieur au salaire moyen tant avant la hausse du salaire minimum qu'après cette hausse. On y constate également que le salaire médian s'est accru davantage après la hausse que le salaire moyen, ce qui indique une compression de la structure.[27]

Ces données peuvent paraître fastidieuses mais elles démontrent clairement que non seulement il y a concentation de l'emploi dans les bas salaires mais encore que cette concentration augmente justement dans les secteurs réputés à bas salaires.

2.3 Effets d'une hausse du salaire minimum sur la structure des salaires

2.3.1 Effets à court terme

Comme nous le disions plus haut la proportion des employés se situant à des taux voisins du minimum fixé par la loi va en croissant, du moins à court terme. Ce phénomène est relié à la hausse même des taux minima de salaire. En effet, une hausse du salaire minimum amène une compression de la structure des salaires et les différences interindustrielles deviennent moins grandes, plus particulièrement dans les régions où les salaires sont plus bas: les différentiels entre occupations s'amenuisent également. C'est ce qu'a constaté Norman Samuels dans une série d'études.[28]

Cette compression qui peut même se réaliser avant que la hausse ne devienne en vigueur est également constatée dans une étude sur les salaires dans cinq industries en Ontario à l'occasion d'une hausse du salaire minimum.[29]

L'étude en question a été réalisée à l'aide de données recueillies à trois moments différents: juste avant que le salaire minimum ne soit porté de $1.00 l'heure à $1.30 l'heure, immédiatement après et enfin environ un an après la hausse. La hausse entra en vigueur en janvier

---

[23] *Industry Wage Survey, Laundry and Cleaning Services, April 1967 and April 1968*, Bulletin No. 1645, U.S. Dept. of Labor, B.L.S. November 1969.

[24] Idem, p. 8.

[25] *Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act, as amended in 1966*, U.S. Department of Labor, Wage and Hour and Public Contracts Divisions, Publication 1159, October 1966, p. 1.

[26] Idem, p. 2.

[27] *A Study of the Effect of the 10¢ Increase in Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972*, prepared by Dr. P.S. Dhruvarajan on behalf of the Manitoba Department of Labour, July 1974, pp. 109-114.

[28] « Effects of the $1.00 Minimum Wage in Seven Industries », by Norman Samuels in *Monthly Labor Review*, March 1957 et April 1957; « Summaries of Studies and Reports — Effects of the $1.00 Minimum Wage » by Norman Samuels, *Monthly Labor Review*, Novembre 1957.

[29] *The Short-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, prepared by Henry Fantl and Frank Whittingham, Research Branch, Ontario Department of Labour, September 1970: voir également à ce sujet « Effects of the $1.00 Minimum Wage in Seven *Areas* », by Louis E. Badenhoop, *Monthly Labor Review*, July 1958, p. 740, voir également: *Economic Effects of Minimum Wages, The New York State Retail Trade Order of 1957*, New York State Department of Labor, Division of Research and Statistics publication B-148, 1964, p. 68.

1969 et les premières données ont été recueillies en novembre 1968. Le choix des industries et des établissements a été fait sur la base d'informations tirées du « recensement annuel des manufactures » de 1966, publié par le Bureau fédéral de la statistique. Les industries en question ont été choisies en fonction de deux critères: un nombre d'établissements assez peu nombreux et une « sensibilité » à une hausse du salaire minimum i.e. des industries à bas salaires. Les industries retenues ont été: l'industrie de la chaussure, l'industrie du sac à main, valises et autres articles en cuir, l'industrie des bas et chaussettes, l'industrie des vêtements pour enfants et l'industrie des corsets et soutiens- gorge.

Au tableau 15[30] de l'étude ontarienne on identifie les causes d'augmentation dans les taux de salaire en novembre 1968 et on s'aperçoit que jusqu'à $1.30 c'est principalement la hausse annoncée dans les taux du salaire minimum qui est responsable des augmentations. Par ailleurs, parmi ceux qui ont profité d'augmentations de salaire entre novembre 1968 et janvier 1969 on compte 35.3% des employés dont l'augmentation est directement imputable à la hausse du salaire minimum, pour l'ensemble des cinq industries. Dans les vêtements pour enfants cette proportion atteint 49.0%.

La hausse de 30 cents dans le taux du salaire minimum a eu deux effets à court terme, effets qui font l'objet d'une analyse poussée dans la dernière partie de l'étude. On a constaté d'une part une hausse beaucoup plus importante dans le taux horaire pour les cinq industries mentionnées que dans le secteur manufacturier en général, d'autre part la structure des salaires a été comprimée. En effet entre novembre 1968 et janvier 1969 (moment de l'entrée en vigueur du nouveau taux), alors que le taux horaire moyen de l'industrie manufacturière ontarienne s'est accru de 1.8%, la plus faible augmentation des cinq secteurs choisis a été de 4.8%, dans la chaussure, tandis que la plus forte augmentation s'est produite dans l'industrie des corsets et soutiens-gorge avec 9.1%. La différence absolue entre le taux horaire moyen de cette dernière industrie et le taux horaire moyen de l'industrie manufacturière a chuté de 11¢ soit 4.6%. Donc, à court terme, il y a eu compression de la structure interindustrielle des salaires. On a aussi constaté qu'à l'intérieur d'une industrie il y avait diminution du différentiel de salaire entre les employés de la production et les employés de bureau, cela pour chacune des cinq industries. La diminution de l'écart allait d'une fraction de 1% à 4.8% selon l'industrie.[31]

Une étude publiée au Manitoba montre également que suite à une hausse du salaire minimum il y a compression de la structure des salaires, à court terme. Par exemple, le pourcentage des heures payées dans l'intervalle compris entre le salaire minimum et celui-ci majoré de 10¢ a augmenté de 30% pour la période se terminant le 23 février 1973. Ces données réfèrent à l'ensemble des industries retenues dans l'enquête. Pour le secteur manufacturier les données correspondantes sont respectivement 33% et 39% tandis que dans le cas des services on obtient 31% et 40%.[32]

2.32 Effets à long terme

Il faut cependant très bien distinguer les effets à *court terme* des effets à *plus long terme*. À plus long terme on observe un rétablissement des écarts de salaire tels qu'ils existaient avant la hausse du salaire minimum, tant en termes inter-industriels qu'en termes intra-industriels. C'est ce qui ressort de l'étude des données recueillies en janvier 1970, soit un an après l'entrée en vigueur en Ontario du nouveau taux de salaire minimum.[33] Bien que ce rétablissement de la structure des salaires ne se soit pas produit complètement dans les cinq industries étudiées, manifestement on observe une tendance à ce rétablissement dans les cinq industries; dans certains cas les écarts se sont même élargis par rapport à la structure qui avait été observée en novembre 1968.[34] C'est pourquoi l'auteur conclut:

> « This may justify the tentative conclusion that if the relative long-run position of the lowest paid employees is to be improved, fairly frequent revisions of the statutory minimum wage may have to be made. »[35]

Ce phénomène de rétablissement de la structure des salaires est très normal en l'absence de revisions fréquentes du niveau du salaire minimum et il a été observé également aux États-Unis.[36]

L'étude manitobaine a constaté que, même à court terme (21 semaines après la hausse du salaire minimum), il y avant une propagation de cette hausse aux échelons

---

[30] Idem, p. 23 et suivantes.

[31] Idem pp. 28-33; voir également « Effects of the $1.00 Minimum Wage in Seven Industries, » by Norman Samuels, *Monthly Labor Review*, March 1957, pp. 325-326.

[32] *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972*, op. cit. pp. 112-114.

[33] *The Long-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, prepared by Iean B. McKenna, Research Branch, Ontario Department of Labour, August 1973, pp. 8-17.

[34] Idem.

[35] Idem, p. 17.

[36] « Effects of the $1.00 Minimum Wage in Seven Areas », op. cit., pp. 741-742.

supérieurs mais que cette hausse s'amenuisait au fur et à mesure qu'on montait dans l'échelle des salaires.[37]

Il semble cependant que le rétablissement de la structure des salaires est plus ou moins rapide selon les époques et selon les secteurs. Et il n'est pas incompatible de trouver que ce rétablissement ne s'opère *pas entièrement* même après quelques années. Au contraire cela confirme, comme nous l'avons dit plus haut, qu'il y a concentration de l'emploi aux taux voisins du salaire minimum.

David E. Kaun a constaté que les effets d'une hausse du salaire minimum sur la structure des salaires se vérifiait encore cinq ans après l'augmentation du salaire minimum à $0.75 l'heure aux États-Unis en 1950 même si la moyenne des taux de salaire était revenue à son ancienne position (i.e. juste un peu au-dessus du taux de salaire minimum). C'est-à-dire qu'un grand groupe d'employés se situaient encore dans l'intervalle inférieur (taux minimum, plus de $0.05) cinq ans après l'augmentation dans l'industrie de la bonneterie.[38]

Cependant il est normal qu'une forte tendance au rétablissement de la structure des salaires agisse en l'absence de revisions fréquentes du salaire minimum. En effet, si d'une part l'employeur est obligé d'augmenter le salaire des employés qui avant la hausse du salaire minimum gagnaient moins que le nouveau minimum (i.e. pour l'entreprise il s'agit du coût de rajustement au nouveau minimum, plus souvent appelé coût direct), il est normal que les employés qui, avant la hausse du salaire minimum, gagnaient un peu plus que les premiers auxquels on a été obligé d'accorder des augmentations à cause de la loi, veuillent garder cette différence de salaire. Il est dès lors normal que l'entreprise leur octroie également des augmentations. Ces différences qui existaient dans les taux de salaire avant la hausse ont donc tendance à se rétablir après la hausse. On désigne ce rajustement généralement par l'expression: coûts indirects. Donc la hausse du salaire minimum ne touche donc pas uniquement ceux visés par la loi.

Nous avons vu, en effet, qu'un grand nombre de personnes se situent juste au-dessus du salaire minimum; lorsque le salaire minimum est augmenté il est difficile pour l'employeur de ne pas leur consentir également une augmentation de salaire, surtout s'il s'agit d'une entreprise ou d'un secteur caractérisé par un marché interne de travail.[39] Ce que nous entendons par là est un phénomène très répandu, surtout dans l'industrie manufacturière, qui consiste à n'embaucher de la nouvelle main-d'oeuvre que pour les tâches les moins spécialisées, parmi les employés à la production principalement; les autres postes vacants ne sont comblés que par promotion interne. Pour retenir cette main-d'oeuvre et également s'assurer d'une productivité convenable, il faut que celle-ci soit davantage rémunérée que la main-d'oeuvre recrutée sur le marché général du travail.[40]

Dans les marchés de main-d'oeuvre qui se rapprochent davantage de ce modèle, il est nécessaire, à moyen terme, de rajuster presque toute la structure des salaires si la main-d'oeuvre au point d'entrée a bénéficié d'une hausse par le biais de la Loi sur le salaire minimum. L'industrie manufacturière répond évidemment mieux à ce modèle que plusieurs industries de service comme celle des restaurants et hôtels qui recrute un bon nombre de personnes peu spécialisées et où la mobilité est plus grande. Selon que le marché du travail est plus ou moins interne il y aura rétablissement plus ou moins grand de la structure des salaires. De même les interrelations entre les marchés, la hausse indirecte des salaires attribuable au salaire minimum peut déborder les entreprises directement touchées par une hausse du salaire minimum. Ainsi il arrive qu'un bon nombre d'entreprises dans un secteur qui normalement est touché par une hausse du salaire minimum, paient des salaires plus élevés que le nouveau taux, par exemple en vertu d'une convention collective ou encore pour s'attirer une meilleure qualité de main-d'oeuvre; à l'occasion d'une hausse du salaire minimum, elles sont incitées à augmenter leurs salaires en vertu des mêmes politiques.[41]

Ceci peut se produire également pour des industries non touchées directement par une hausse du salaire minimum. C'est là une constatation implicite de l'étude ontarienne qui révèle qu'entre janvier 1969 et janvier 1970, soit l'année qui a suivi l'entrée en vigueur du nouveau taux, le taux horaire moyen dans l'ensemble des industries manufacturières a augmenté d'un plus grand pourcentage que dans les industries choisies[42] (i.e. sacs à

---

[37] *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972*, op. cit. pp. 107 à 125.

[38] Cité dans « The Effect of Statutory Minimum Wage Increase on Teen-Age Employment », by Yale Brozen (University of Chicago), *The Journal of Law and Economics*, Vol. XII (1) April 1969, pp. 112-113.

[39] *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, by Peter B. Doeringer and Michael I Piore, op. cit.

[40] Idem, chp. 4.

[41] « The Minimum Wage and Poverty », by Jacob J. Kaufman and Terry G. Foran, dans *Towards Freedom From Want* edited by Sar A. Levitan, Wilbur J. Cohen, Robert J. Lampman, 1968, p. 198, voir également « Employment and Wage Rates in Retail Trade Subsequent to the 1961 Amendements of the Fair Labor Standares Act » by William J. Shkurti and Belton M. Fleisher, *Southern Economic Journal*, July 1968, pp. 40-41.

[42] *The Long-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, op. cit., pp. 18-19-20.

main, valises et autres articles en cuir; bas et chaussettes; vêtements pour enfants et industrie des corsets et soutiens-gorge). Parce que des firmes non touchées directement par la hausse veulent attirer une certaine quantité et une certaine qualité de main-d'oeuvre elles sont obligées de payer davantage i.e. de maintenir un différentiel de salaire. Bien entendu cette hausse de salaire dans les industries non touchées directement peut aussi être attribuée à de nouveaux contrats collectifs de travail dans les entreprises syndiquées. Donc non seulement il y a rétablissement de la structure des salaires interindustrielle mais cela est également vrai pour la structure intraindustrielle.

On ne doit pas inférer cependant, à partir de la tendance reconnue d'un rétablissement de l'éventail des salaires, que la politique du salaire minimum est inutile comme instrument de redistribution car en terme réels il y a un gain pour les travailleurs visés. En effet, plusieurs travailleurs ne se voient octroyer des augmentations de salaire que grâce à la Loi du salaire minimum et, en l'absence d'une telle politique, les inégalités sociales en termes de revenu auraient probablement tendance à s'élargir.[43] De plus, le rétablissement de la structure des salaires ne s'opère pas instantanément[44] et si les hausses du salaire minimum sont assez fréquentes il y a peu de chances que ce rétablissement se fasse complétement. En effet, nous avons vu dans l'étude ontarienne[45] qu'un an après la hausse du salaire minimum certains secteurs n'avaient pas réussi à rétablir complétement la structure existant avant la hausse. D'autre part, la structure avant la hausse était elle-même influencée par l'annonce des nouveaux taux.[46]

Même si à long terme on observe un rétablissement de la structure des salaires après une hausse du salaire minimum, on peut observer qu'en l'absence d'un assujettissement à un taux minimum la situation à cet égard évoluerait vers un élargissement de l'éventail des salaires. C'est en effet ce qui se produit aux États-Unis dans les secteurs non assujettis.[47]

Pour résumer: une hausse du salaire minimum comprime la structure des salaires à court terme bien que l'augmentation ne soit pas restreinte aux seuls travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum ou aux taux voisins de celui-ci.[48] L'augmentation se transmet, en partie du moins, aux autres salariés, d'autant plus qu'un large laps de temps intervient entre chacune des augmentations. À long terme il y a tendance vers un rétablissement de la structure des salaires. En second lieu, la hausse du salaire minimum se répercute même dans des entreprises et des secteurs non touchés directement par celle-ci du fait que ces entreprises ou secteurs sont en concurrence sur le même marché du travail. En outre d'autres formes de rémunération peuvent et sont ordinairement touchées (prime pour heures supplémentaires à taux majoré, primes de rappel (call-in-pay), vacances etc.). Donc la hausse des coûts salariaux ne se limite pas aux entreprises ayant du personnel rémunéré au taux du salaire minimum ni même à ce personnel en question; elle se répercute dans l'échelle des salaires de ces entreprises et des autres entreprises concurrentes.[49]

Par ailleurs, même si après une hausse du salaire minimum il y avait rétablissement de la structure des salaires, les travailleurs visés auraient quand même profité d'une hausse de salaire bien qu'en termes relatifs la situation puisse demeurer inchangée. Cependant, si les hausses du salaire minimum sont fréquentes, ce rétablissement ne pourra s'opérer que partiellement et, même en termes relatifs, cet instrument qu'est la politique du salaire minimum se sera révélé utile comme outil de redistribution du revenu. On se doit d'ajouter cependant que les bas salaires ne sont qu'une cause parmi d'autres du phénomène des bas revenus,[50] il y a également le chômage, par exemple.

Pour mieux approfondir les relations entre les augmentations de la charge salariale, l'emploi et les prix, nous traiterons dans le chapitre suivant des divers moyens qui s'offrent aux entreprises pour s'ajuster à la hausse des coûts salariaux.

---

[43] « The Minimum Wage and Poverty », op. cit., pp. 214-215-216.

[44] Idem, pp. 200-201.

[45] *The Long-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, op. cit., p. 17.

[46] *The Short-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, op. cit., pp. 21-25. Voir aussi *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage Effective October 1st, 1972*, prepared by Dr. P.S. Dhruvarajan, p. 13 et pp. 17-18.

[47] « Employment and Wage Rates in Retail Trade Subsequent on the 1961 amendements of the Fair Labor Standards Act » op. cit., pp. 44-45-46.

[48] *Measuring the Impact of A Minimum Wage*, by Frank Whittingham, op. cit., pp. 5 à 9.

[49] Idem, p. 8.

[50] « The Minimum Wage and Poverty », op. cit., pp. 211 à 216; voir également *Economic and technological change in the sixties; implication for labour standard legislation: wages and hours; antidiscrimination legislation*, paper presented to the twenty third conference of C.A.A.L.L. by Sylvia Ostry, Sept. 1964, p. 13.

3 Les canaux d'ajustement suite à une hausse du salaire minimum

Il est important ici de discuter plus amplement des canaux d'ajustement qui peuvent être utilisés par les entreprises touchées directement par une hausse du salaire minimum. Ils sont très nombreux mais peuvent être néanmoins regroupés sous les titres suivants: réduction de la charge salariale, accroissement de la productivité et augmentation de prix.

On peut réduire la charge salariale de diverses façons, par exemple, en réorganisant les heures de travail de manière à mieux adapter la quantité de personnel à la production de biens ou de services, réduire les heures régulières ou supplémentaires, ou encore tout autre travail auquel est attachée une prime. On peut également augmenter la quantité d'employés à temps partiel, employés qui normalement sont payés à des taux plus bas ou à qui on n'offre aucun avantage social. On peut également réduire le personnel par des mises à pied ou en ne remplaçant pas les employés qui quittent l'entreprise ou encore en retardant l'implantation de nouveaux postes.

Dans la catégorie désignée par un accroissement de la productivité on peut ranger une réorganisation des techniques administratives ou une mécanisation accrue ou tout autre amélioration des techniques de production. Un autre moyen qui pourrait se ranger autant dans la première catégorie que dans la seconde est l'augmentation de la cadence pour les employés payés à la pièce.

Au point de vue du consommateur les augmentations de prix peuvent être formelles ou déguisées. Ainsi en est-il du libre service qui s'est davantage répandu en 1958 dans les épiceries et autres commerces de détail à New York après la hausse du salaire minimum à $1.00 dans cet État en 1957-1958. On peut également réduire le service après vente i.e. le coût des réparations ou de l'entretien est davantage absorbé par le consommateur. Cependant, au point de vue de l'entrepreneur, il s'agit alors d'une réduction de la charge salariale. Enfin le dernier moyen qui peut être employé est l'absorption de la hausse des coûts par une compression des profits.

Les divers moyens mentionnés plus haut et regroupés en trois grandes catégories ont fait l'objet d'un autre re-

groupement dans l'étude sur le commerce de détail dans l'État de New York. On y a distingué les mesures de compensation (offsets) des mesures dites d'ajustement.

En fait, les mesures de compensation regroupent les moyens mentionnés quant à la réduction de la charge salariale à l'exception de l'embauche d'un moins grand nombre de surnuméraires tandis que les mesures d'ajustement regroupent les deux autres catégories (accroissement de la productivité et hausses de prix) plus une réduction dans l'embauche des surnuméraires.

Si l'on fait exception du dernier moyen mentionné on peut dire que les mesures de compensation ont trait à des réductions dans la demande de main-d'oeuvre tandis que les ajustements regroupent les autres mesures.

Plus explicitement, on fait entrer dans les mesures de compensation (1) les changements dans les heures hebdomadaires de travail, (2) les mises à pied, (3) le non-remplacement de ceux qui quittent ou qui sont mis à la retraite.

Dans les mesures dites d'ajustement, on mentionne les économies dues à des changements technologiques, les réductions dans les services donnés aux clients, les hausses de prix et d'autres épargnes sur les salaires comme l'embauchage d'un moins grand nombre de surnuméraires dans les périodes de pointe.[51]

Ces différentes techniques sont généralement utilisées conjointement et à des degrés variables selon la possibilité de transférer ou non l'augmentation de coût au consommateur. L'utilisation conjointe de plusieurs canaux d'ajustement a été observée dans l'étude sur le commerce de détail dans l'État de New York.[52] Cependant, on ne peut généraliser nécessairement cette observation à tous les secteurs, surtout en ce qui concerne la réduction des profits car, comme l'a écrit Galbraith[53] et comme le rappelle l'étude de Gunderson et Kinley,[54] plusieurs entreprises ne recherchent pas l'optimisation des profits mais plutôt un profit satisfaisant, i.e. un rendement jugé satisfaisant pour les actionnaires. De plus la possibilité d'augmenter les prix est beaucoup moins forte dans des secteurs où la concurrence interprovinciale et internationale existe, comme c'est le cas par exemple pour le vêtement, les textiles, la chaussure, etc.[55]

3.1 Coûts directs et coûts indirects

Avant d'approfondir l'importance de certains ajustements et mesures de compensation majeurs, suite à une hausse du salaire minimum, tels ceux concernant l'accélération des changements technologiques, les prix, les profits, etc. nous voulons revenir un instant sur la mesure des coûts directs et des coûts indirects.

Les coûts directs consistent dans les coûts encourus pour porter le salaire de ceux qui, avant la hausse du salaire minimum, gagnaient des taux de salaire inférieurs à ce nouveau minimum, au nouveau taux minimum en question. On peut appeler cette somme: le coût de rajustement. Grâce à une distribution des salaires on peut calculer ce coût de rajustement et on le mesure généralement par rapport à la masse salariale globale qui était déjà payée avant l'entrée en vigueur de la nouvelle hausse. Les coûts indirects sont généralement définis comme ceux résultant d'une augmentation des salaires au-dessus du nouveau minimum et qui sont habituellement encourus pour préserver les différentiels de salaires entre travailleurs, i.e. pour rétablir, en tout ou en partie, la structure des salaires. Certains auteurs distinguent également une autre sorte de coûts: les coûts marginaux ou « fringe costs » dûs à d'autres clauses contenues dans une ordonnance de salaire minimum, telles celles concernant le nombre d'heures après lesquelles l'employeur est tenu de payer un taux majoré, les garanties de salaire journalier ou hebdomadaire, etc.[56]

Il est nécessaire cependant d'ouvrir une parenthèse au sujet des coûts indirects. Certains auteurs soutiennent que cette appellation est fausse car il est difficile de distinguer parmi ces hausses de salaire, accordées aux personnes non directement touchées par l'augmentation du salaire minimum, ce qui est attribuable à la hausse du salaire minimum de ce qui est attribuable à d'autres facteurs. En effet, comme nous l'avons dit précédemment, cette propagation de la hausse peut être en bonne partie attribuée dans bien des cas à des renouvellements de conventions collectives, à la progression de l'indice des prix à la consommation qu'il faut compenser, au désir de l'employeur d'inciter les travailleurs à une plus grande productivité etc. Selon l'enquête manitobaine, lorsqu'on tient compte de tous ces phénomè-

---

[51] Economic Effects of Minimum Wages, op. cit., p. 5.

[52] *Economic Effects of Minimum Wages*, The New York State Retail Trade Order of 1957, New York State Department of Labor, Division of Research and Statistics, publication B-148, 1964, pp. 77-102.

[53] *The New Industrial State* by John Kenneth Galbraith, Houghton Mifflin Company, Boston, 1967, p. 168.

[54] *Theorical Analysis of the Minimum Wage*, by Morley Gunderson and John Kinley, Research Branch, Ontario Department of Labour, prepared for Meeting of the Statistics and Research Committee of the C.A.A.L.L., May 1968, pp. 15-16.

[55] Idem.

[56] *Economic Effects of Minimum Wages*, op. cit., p. 1.

nes, il y a une part assez faible du rétablissement de la structure des salaires, et donc de ce que nous appelons les effets indirects de la hausse du salaire minimum, qui est attribuée à cette hausse d'après les employeurs.[57]

Pour illustrer l'importance des coûts directs et des coûts indirects, nous référerons principalement à l'étude effectuée sur cette question suite à la hausse du salaire minimum à $1.00 l'heure dans le commerce de détail de l'État de New York en 1957.[58] Nous rappellerons également l'étude effectuée par le bureau de recherche du ministère du Travail de la Colombie-Britannique en 1972-1973.[59] Concernant les seuls effets directs, nous ferons également état dans cette première partie de données relatives au Québec car actuellement nous ne disposons pas encore des données sur les effets indirects.

Au sujet de la relation entre les coûts directs et les coûts indirects, l'enquête effectuée dans l'État de New York en 1957 révèle que, parmi les travailleurs qui avaient profité d'une augmentation directement imputable à la hausse du salaire minimum, il y en avait eu 15% qui avaient vu leur salaire augmenter au-dessus de ce minimum.[60] Cet effet indirect représentait 9.3% de la hausse globale des coûts salariaux.[61] Si, par ailleurs, l'on reporte cet effet indirect sur l'effet direct uniquement, on peut dire que pour chaque dollar de coût direct, il y avait 14¢ de coût indirect.[62] Ces coûts indirects demeurent, comme on peut le constater, assez faibles pour l'ensemble d'un secteur, en l'occurence il s'agit ici du commerce de détail. Il faut cependant ajouter que les données recueillies ne peuvent mesurer les coûts indirects qui ont pu s'ajouter en longue période bien que l'enquête réfère à des données datant d'un peu moins d'une année après l'entrée en vigueur du taux en question.

En ne considérant que les établissements où l'on rencontrait à la fois un effet direct et un effet indirect on obtenait 32¢ d'effet indirect pour chaque dollar de coût direct.[63]

En Colombie-Britannique, une enquête fournit des données quant aux coûts encourus uniquement pour préserver la structure des salaires. On y constate que, pour chaque dollar de coût direct (i.e. le coût nécessité pour porter le salaire de ceux qui gagnaient moins que le nouveau minimum, le salaire minimum passant de $1.50 à $2.00, au nouveau minimum), les employeurs avaient à débourser 59¢ en coût indirect associés aux seuls différentiels dans les taux de salaire.[64]

On souligne également dans cette étude que le pourcentage d'employés recevant une hausse de salaire suite au nouveau taux de salaire minimum varie énormément selon les secteurs; en effet, il atteint 82.7 dans le secteur du vêtement tandis qu'il n'est que de 5.7 pour les institutions financières.[65]

On constate également au Québec de très grandes différences quant au pourcentage d'employés directement touchés par une augmentation du salaire minimum, selon les secteurs.[66]

À titre d'exemple, si au Québec on avait augmenté le salaire minimum de 40¢ comme en Colombie-Britannique, au 1er novembre 1972, le pourcentage de personnes touchées directement aurait varié de 19.1 dans les textiles à 77.9 dans le cas des hôtels et restaurants. Cette mesure nous est donnée par des compilations d'une enquête menée par le ministère du Travail du Canada fournissant une distribution des taux de salaire.[67]

Au Manitoba, pour l'ensemble des industries retenues dans l'enquête, on a estimé que pour chaque dollar de coûts directs, il y avait eu 60¢ en coûts indirects.[68] Mais l'importance des coûts indirects variait grandement selon les secteurs. Ainsi dans le secteur des industries manufacturières on a obtenu $1.15 de coûts indirects

---

[57] *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage*. Effective October 1st, 1972, op. cit. pp. 93-94.

[58] Idem.

[59] *A Study of the Impact of Minimum Wage Revision on Selected Business Establishments in British Columbia*, prepared by Frank A. Rhodes, Research Branch, Department of Labour, Victoria, B.C., October 1973.

[60] *Economic Effects of Minimum Wage*, op. cit., p. 3.

[61] Idem.

[62] Idem.

[63] Idem.

[64] *A Study of the Impact of Minimum Wage Revisions on Selected Business Establishments in British Columbia* by Frank A. Rhodes, Research Branch, Department of Labour, Victoria, B.C. October 1973, pp. 29-30-31.

[65] Idem.

[66] *Coordination des politiques d'aide sociale et de salaire minimum face à la capacité de payer des entreprises*, Direction générale de la recherche, ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Québec, décembre 1972, pp. 41 et suivantes.

[67] Idem p. 37 et remise à date de ces calculs.

[68] *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage Effective October 1st, 1972*, op. cit. pp. 9 et 98. – Les industries retenues étaient les suivantes: (1) préparation de la volaille, (2) confiseries, (3) gants de cuir, (4) industrie de la grosse toile, (5) bonneterie, (6) vêtements d'hommes, (7) vêtements de femmes, (8) vêtements d'enfants, (9) chapellerie, (10) commerce en gros de marchandises diverses, (11) commerce en gros de l'habillement et des tissus, (12) commerce en gros d'automobiles et d'accessoires pour automobiles, (13) bazars, (14) magasins de chaussures, (15) magasins de vêtements prêts à porter pour dames, (16) pharmacies, (17) bijouteries, (18) cinémas, (19) salles de quilles et de billards, (20) blanchissage, nettoyage et pressage, (21) hôtels et motels, (22) restaurants et tavernes, (23) cantines.

pour chaque dollar de coûts directs tandis que pour le secteur du commerce la proportion était de $1.00 de coûts indirects pour $1.00 de coûts directs, ne laissant que $0.16 de coûts indirects par dollar de coûts directs dans les services.[69]

On constate donc que les coûts indirects bien que plus faibles que les coûts directs sont loin d'être négligeables. Ils témoignent d'un rétablissement partiel de la structure des salaires mais ils pourraient être plus grands encore si les entreprises n'utilisaient pas diverses mesures pour compenser tant les coûts directs que les coûts indirects.

Cette utilisation de mesures de compensation et d'ajustement prend place dans un laps de temps assez court selon certains auteurs. Ainsi d'après Albert Zucker, plus de 90% des ajustements relatifs à l'emploi prennent place dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur d'une augmentation dans les taux de salaire minimum.[70]

3.2 Mesures d'efficacité ou « shock effect »

Nous verrons d'abord l'importance des changements technologiques comme mesure d'ajustement tant à cause du débat sur cette question que parce que nous avons choisi de traiter des effets du salaire minimum sur les prix et sur l'emploi en dernier lieu. La théorie du « shock effect » veut qu'à la suite d'une hausse du salaire, l'entrepreneur prenne des mesures propres à augmenter la productivité; ces mesures sont de deux types: changements technologiques quant aux moyens de production ou changements dans l'organisation, v.g. amélioration de la gérance.[71]

À propos des mesures d'efficacité (i.e. propres à augmenter la productivité), il n'y a cependant que peu d'enquêtes qui soient en mesure de nous renseigner sur leur importance. L'étude de New York se révèle moins riche à cet égard étant donné que le commerce de détail se prête moins bien que d'autres secteurs à des changements de type technologique. Néanmoins mentionnons rapidement les mesures apparentées citées dans l'étude sur le commerce de détail. On constate que l'ajustement le plus souvent employé dans le commerce de détail à New York fut une réduction dans les heures d'opération puis l'abandon de la livraison gratuite ou de réparations gratuites, la réduction du service d'ascenseur, la restriction du crédit, etc.[72]

De même selon l'étude de la Colombie-Britannique les employeurs ont eu recours aux mesures de plus grande efficacité comme principal moyen d'ajustement à la hausse du salaire minimum dans 7.66% des cas, soit au troisième rang, tandis que dans les moyens secondaires, ces mesures de plus grance efficacité se rangent au second rang, étant mentionnées dans 8.98% des cas.[73]

Dans le cas du Manitoba, qui englobe également un nombre important d'industries, on cite l'amélioration du contrôle de la qualité (« improved the quality control system »).[74] Ce genre d'ajustement arrive au premier rang et est mentionné dans 7 1/2% des cas au Manitoba, suite à la hausse du salaire minimum qui est passé de $1.65 l'heure en novembre 1971 à $1.75 l'heure en octobre 1972.[75] Cependant plusieurs entreprises avaient déjà mis en oeuvre certaines mesures suite à l'annonce de la hausse du salaire minimum, avant que cette hausse ne devienne en vigueur. Dans le cas de celles-ci, l'amélioration du contrôle de la qualité avait été employée par 3 1/2% des firmes.[76] Selon l'étude manitobaine ce moyen a été surtout employé par les entreprises oeuvrant dans le secteur des services.[77]

D'autres moyens qui peuvent aussi être associés au « shock effect » sont également mentionnés dans l'étude manitobaine, il s'agit en somme de changements technologiques, à savoir: l'introduction de dispositifs propres à réduire les coûts en main-d'oeuvre (« introduce labour saving devices »), changements dans les méthodes de production et dans l'organisation du travail (« change layout of operations and flow of work »), l'emploi d'un nouvel équipement (« change capital equipment »), changement dans les matériaux utilisés (« shift to different types of materials »).[78]

Comme la période examinée dans l'étude manitobaine est assez courte, n'allant pas au-delà de quatre mois après l'entrée en vigueur de la hausse, ces ajustements ont été observés surtout dans les services. Il est probable que pour le secteur manufacturier il faille plus de temps pour changer les techniques de production et que

---

[69] Idem p. 98.

[70] « Minimum Wage and the Long-Run Elasticity of Demand for Low-Wage Labor », by Albert Zucker, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, no. 2, May 1973, p. 276.

[71] Pour une information plus détaillée au sujet de cette théorie et des divers modèles économiques nous référons le lecteur aux pages suivantes et à l'étude du Manitoba: A Study Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972, op. cit. pp. 42-64.

[72] *Economic Effects of Minimum Wage*, op. cit., p. 7.

[73] *A Study of the Impact of Minimum Wage Revisions of Selected Business Establishments in British Columbia*, op. cit., pp. 38 à 43.

[74] *A Study of the Effect of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972*, op. cit. p. 17.

[75] Idem p. 34.

[76] Idem p. 17.

[77] Idem p. 17.

[78] Idem p. 18.

si la période étudiée avait été plus longue on n'aurait pas obtenu le même tableau de fréquences.

C'est donc dire que la théorie du « shock effect » correspond à une réalité observée même si ce mode d'ajustement n'est pas le principal moyen utilisé selon certaines enquêtes. Ici nous ne faisons pas allusion tant au rang occupé par les méthodes d'ajustement qu'à la fréquence d'utilisation de ces diverses méthodes.

Après ce bref tour d'horizon à propos des enquêtes quant à la vérification du « shock effect », rappelons plus explicitement la théorie du « shock effect » et les arguments invoqués de part et d'autre.

Plusieurs auteurs ont fait valoir qu'un des effets importants des hausses de salaire minimum a été une accélération des changements technologiques et une amélioration des techniques administratives, dans le domaine de la fabrication principalement. Les défenseurs de cette thèse font valoir que les entrepreneurs normalement ne sont pas soumis à une pression telle qu'ils emploient les méthodes les plus efficaces, c'est pourquoi une augmentation des coûts venant d'une hausse des salaires les incite à adopter les meilleures méthodes et à réduire leurs coûts. L'augmentation de productivité qui suit l'introduction de ces nouvelles méthodes permettrait en fin de compte d'augmenter l'emploi.[78] En effet l'efficacité accrue de l'appareil de production permettrait une croissance de l'entreprise. Implicitement cette théorie veut que les entreprises qui réussissent à survivre après une hausse du salaire minimum soient beaucoup plus efficaces qu'avant et que, par conséquent, le marché qu'elles desservent s'agrandira après quelque temps, accaparant le marché que possédaient les firmes qui n'ont pu survivre.

Mais, comme le dit Peterson[79], ce phénomène même s'il peut se produire à l'occasion peut difficilement se généraliser. On voit mal comment les incitations précédentes à une plus grande efficacité (autres hausses de salaire, d'impôt ou du coût des matériaux) n'auraient pas déjà eu leurs effets.

Plus explicitement la théorie du « shock effect » réfère à la théorie des salaires de J. Hicks.[80] Selon cette théorie l'incitation fournie aux entrepreneurs par la hausse des salaires résulte en des innovations. Les prix relatifs des facteurs de production étant modifiés, la rentabilité du capital devient relativement plus élevée que celle de la main-d'oeuvre. Les innovations introduites ont donc pour but de réduire la part de la main-d'oeuvre par rapport à la part du capital. De plus, l'augmentation du capital ne signifie pas nécessairement une réduction de l'emploi, du moins de l'emploi déjà existant, et la croissance des investissements pourrait amener la création d'emploi dans les usines de biens d'équipement. D'où, même s'il y avait réduction de l'emploi dans certains secteurs, il y aurait compensation ailleurs.

Les différents auteurs qui supportent cette théorie font état des imperfections du marché. Ainsi Lester[82] fait valoir que la demande de main-d'oeuvre ne varie pas qu'en fonction des salaires comme le postule la théorie classique: pour une même qualité de main-d'oeuvre existe un large éventail de salaires même à l'intérieur d'un marché local, en raison de la discrimination selon la race, le sexe ou tout simplement à cause des différences entre les firmes. En outre, l'entrepreneur jouit d'une certaine marge de manoeuvre dans ses moyens d'ajustement et n'est pas nécessairement forcé de s'en tenir à la conduite que dicte la théorie classique sur la fonction emploi-salaire. Enfin, le processus d'ajustement de la part tant de l'entrepreneur que de la firme est un processus dynamique et les réactions aux changements initiaux peuvent elles-mêmes modifier de façon significative le genre et l'amplitude des effets.

Lester continue en disant que les industries à bas salaire correspondent davantage que les autres à l'hypothèse de la concurrence et il leur est plus facile de faire varier la quantité de main-d'oeuvre mais que pour les autres secteurs d'activité, dont les grandes entreprises du commerce de détail, la théorie orthodoxe s'applique moins bien.[83]

Stigler,[84] lui, soutient aussi que cette théorie du « shock effect » ne peut être invoquée dans le cas des industries à bas salaires. Il se base sur une étude mettant en relation la masse salariale divisée par le nombre de salariés des industries en question et la valeur ajoutée. Le tableau qu'il en dégage concernant 14 secteurs montre, selon lui, que les industries à bas salaires sont concurrentielles et que le rapport des salaires sur le coût de production, plus les profits, est plus élevé que dans les industries à salaires élevés (i.e. qu'il s'agit d'industries à forte intensité en main-d'oeuvre). Le fait que les salaires forment une grande partie des coûts de produc-

---

[78] *Employment Effects of Minimum Wage Rates*, op. cit., p. 7.

[79] Idem.

[80] *The Theory of Wages*, by J. Hicks, London, MacMillan & Co., 1964, p. 204.

[82] « Employment Effect of Minimum Wage », by Richard A. Lester, Princeton University, dans *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 13, no. 2, January 1960, pp. 254 et 255.

[83] Idem.

[84] « The Effect of Statutory Minimum Wage Increase on Teen-Age Employment, » op. cit., p. 128.

tion démontre, selon lui, que les incitations à réduire les coûts en main-d'oeuvre sont très fortes. Il y aurait donc peu de place pour de nouvelles améliorations provoquées par une hausse du salaire minimum.

En outre, il est plus facile pour les grandes entreprises qui appartiennent généralement à des secteurs à hauts salaires d'avoir accès à du capital leur permettant de substituer de l'équipement à la main-d'oeuvre.[85]

Une autre explication de la non-réduction d'emploi suite à une hausse du salaire minimum tient encore à des imperfections du marché:[86] le cas du monopsone[87] sur le marché du travail. On peut cependant douter de l'existence répandue d'un tel phénomène dans les industries à bas salaires. Selon cette théorie, le fait d'imposer un salaire minimum ne fait qu'empêcher l'exploitation de travailleurs captifs d'un seul employeur ou de la collusion d'un groupe d'employeurs. En d'autres termes, si le salaire augmente (à cause du salaire minimum) l'offre de main-d'oeuvre sera plus grande et l'emploi suivra probablement car, même avec des coûts salariaux plus élevés, l'entreprise demeure rentable puisque ses coûts salariaux avant étaient en deçà de ce qu'ils auraient été normalement en situation de concurrence. Mais ce modèle ne vaut que pour des firmes et non pas pour l'ensemble de l'industrie.[88] Il en est de même dans le cas du modèle de « demande verticale » ou d'oligopole[89] (i.e. cas où quelques vendeurs peuvent dicter les prix).

On peut donc résumer en disant que dans les secteurs à bas salaires le « shock effect » ou les mesures d'efficacité ne peuvent être largement utilisées au moment d'une hausse du salaire minimum parce qu'en général la concurrence y est plus forte et les hausses précédentes dans les taux du salaire minimum ont probablement déjà suscité les innovations les plus aptes à réduire les coûts salariaux, ceux-ci représentant une part importante des coûts de production.

Néanmoins, une hausse du salaire minimum peut inciter des entreprises particulières à se procurer à ce moment un équipement plus moderne dont l'implantation aurait été différée autrement. Mais, généralement, ce type d'équipement est coûteux et nécessite des changements d'organisation. Whittingham fait état d'un changement de structure dans l'industrie à la suite d'une hausse du salaire minimum: les petites entreprises à propriétaire unique disparaissent et l'on voit alors apparaître de grandes corporations. Certaines données ontariennes montrent une tendance dans ce sens tandis qu'une étude de Kaun aux États-Unis semblerait plus probante.[90] Whittingham reconnaît qu'il est difficile de distinguer dans ce phénomène de la concentration de la propriété ce qui est attribuable à une tendance normale de ce qui est attribuable à une hausse du salaire minimum.[91]

3.3 Effets d'une hausse du salaire minimum sur les prix

Comme on le voit, il est difficile d'isoler les effets; en parlant d'ajustement et de « shock effect » on est amené à parler de fermeture des petits établissements et donc d'effets sur l'emploi. Nous y reviendrons après avoir traité brièvement des effets du salaire minimum sur les prix. Ce problème est rarement traité spécifiquement dans la littérature sur le salaire minimum, sauf à l'intérieur d'enquêtes particulières.

Nous nous référerons donc principalement aux études déjà citées: l'enquête sur le commerce de détail dans l'État de New York, celle de la Colombie Britannique et les études ontariennes.

L'incidence d'une hausse du salaire minimum sur les prix est très variable selon les secteurs. En fait, ce qui paraît être déterminant est la possibilité de reporter l'augmentation de coût due à la hausse du salaire minimum aux consommateurs. Cette possibilité dépend elle-même de l'étendue de la concurrence (locale, régionale, nationale ou internationale) et de l'élasticité de la demande i.e. de la variation de la demande face à une augmentation de prix.

En termes économiques, les hausses du salaire minimum au niveau macro-économique peuvent contribuer à l'inflation via la poussée des coûts ou via l'augmentation dans la demande, bien que plusieurs auteurs s'accordent pour dire que l'augmentation du salaire minimum ne peut être qualifiée de « cause » de l'inflation.[92] Une augmentation du salaire minimum peut cependant alimenter l'inflation et c'est ce que révèle l'enquête conduite en Colombie-Britannique. Cette enquête, comme on l'a dit plus haut, n'a pas cherché à quantifier les différents ajustements mais plutôt à dis-

---

[85] « The Minimum Wage and Poverty, » op. cit., p. 214.

[86] *Economics of Imperfect Competition*, by Joan Robinson, St-Martin's Press, New York, 1969.

[87] Le cas de l'employeur unique dans une région donnée, et par extension de l'employeur prépondérant.

[88] *Employment Effects of Minimum Wage Rates*, op. cit., pp. 29-30.

[89] Idem p. 31, voir également *Theorical Analysis of Minimum Wage*, op. cit., pp. 7 à 17; voir aussi A Study of the Effect of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage Effective October 1st, 1972, op. cit., pp. 42-64.

[90] *Measuring the Impact of a Minimum Wage*, op. cit., pp. 12 à 16.

[91] Idem, p. 16.

[92] « The Minimum Wage and Poverty », op. cit., p. 197.

tinguer les principaux moyens d'ajustement par rapport aux moyens secondaires employés suite à une hausse du salaire minimum. On constate dans cette étude que « the principal means most commonly used by firms to adjust to higher minimum wage costs was to increase prices ».[93] On n'a pu isoler cependant cet effet sur les prix dans l'indice des prix à la consommation du fait que plusieurs forces, autres que l'augmentation du salaire minimum, s'exerçaient au même moment sur les prix[94] qui subissaient alors une ascension rapide.

De même en Ontario, on a constaté le même phénomène: plus de la moitié des établissements ayant répondu à l'enquête ont dit avoir augmenté leurs prix au cours de la période s'étendant de janvier 1969 à janvier 1970 mais sur 109 établissements ayant procédé à des hausses de prix il n'y en avait que cinq qui attribuaient cette hausse, directement, à la hausse du salaire minimum. Il faut cependant ajouter que parmi les 104 autres établissements ayant procédé à des hausses de prix, 79 d'entre eux ont cité l'augmentation des coûts en main-d'oeuvre comme l'une des causes ayant contribué à cette décision d'augmenter leurs prix, et quatre autres firmes ont donné pour seule cause de cette augmentation des coûts plus élevés en main-d'oeuvre.[95] Rappelons que l'enquête ontarienne portait uniquement sur des industries manufacturières (chaussures, cuir, bonneterie, vêtements d'enfants, corseterie)[96] tandis que l'enquête menée en Colombie-Britannique englobait également des industries de service[97] comme le commerce de détail, le secteur finance-assurance-immeuble et le secteur de la récréation. Ajoutons également que dans l'étude ontarienne, les augmentations de prix constatées étaient dans la plupart des cas inférieures à 10% et que dans plus du tiers des cas elles se situaient en deçà de 5%.[98]

L'étude manitobaine n'a pas mesuré les hausses de prix attribuées au salaire minimum mais rapporte que 54% des entreprises interviewées ont augmenté leurs prix au cours de la période postérieure à la hausse du salaire minimum (soit une période s'étendant jusqu'à 21 semaines après la hausse. Cependant, 31% seulement de ces entreprises ont attribué ces hausses de prix à l'augmentation du salaire minimum. Donc 17% de toutes les entreprises interviewées ont déclaré avoir augmenté leurs prix en raison de la hausse du salaire minimum. On a constaté également que 13½% des entreprises avaient augmenté leurs prix durant la période précédant la hausse (soit dix-huit semaines avant l'entrée en vigueur) comme mesure d'anticipation à la hausse du salaire minimum.[99]

L'étude effectuée dans l'État de New York a révélé pour sa part que, dans le commerce de détail, il y a eu très peu d'effet sur les prix, moins de 0.5 pour cent de tous les établissements ayant eu recours à cette mesure et, dans le cas d'établissements dont le coût de la main-d'oeuvre avait augmenté à cause du salaire minimum, le pourcentage d'établissements ayant augmenté leurs prix n'a été que de 1.5% environ.[100] Il faut cependant ajouter qu'à cette occasion plusieurs entreprises ont augmenté leurs prix de façon déguisée en réduisant le service aux clients: 703 établissements, sur 6,612 ayant déclaré avoir procédé à des ajustements suite à la hausse du salaire minimum, ont réduit les heures d'opération, 520 ont réduit certains services aux clients et 220 ont accru le libre service.[101] Néanmoins, ces établissements ne représentent qu'un faible pourcentage et on ne peut dire dans ce cas (commence de détail à New York en 1957) qu'il y a eu contribution à l'inflation. On doit cependant tenir compte de ce que les années 1957 et 1958 ont été caractérisées par un accroissement du volume des ventes et qu'il était dès lors plus facile pour les établissements d'absorber les hausses de coûts en main-d'oeuvre même si cela voulait dire une réduction de la marge de profit par dollar de vente.[102]

L'augmentation de 50¢ en Colombie-Britannique en décembre 1972 ne peut évidemment être qualifiée de faible mais les effets sur les prix sont masqués par une inflation générale forte dans tous les pays industrialisés depuis le début de 1973 particulièrement. En second lieu, par rapport aux salaires qu'on retrouve dans cette province, l'augmentation relative du salaire minimum y est moins forte qu'il n'y paraît au premier abord. Enfin, l'élargissement du différentiel à 40¢ pour les salariés de moins de 18 ans n'accordait de fait qu'une augmentation de 10¢ à ces salariés. Ceci a sûrement réduit l'impact de la hausse des taux du salaire minimum sur les prix.[103]

---

[93] *A Study of the Impact of Minimum Wage Revisions on Selected Business Establishments in British Columbia*, op. cit., p. 40.

[94] Idem, p. 42.

[95] *The Long-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, op. cit., pp. 39-40-41.

[96] Idem, p. 2.

[97] *A Study of the Impact of Minimum Wage Revisions on Selected Business Establisments in British Colombia*, op. cit., p. 12.

[98] *The Long-Run Impact of the Thirty Cent Revisions in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, op. cit., p. 40.

[99] A Study of the Effects of the 10¢ increase in the Manitoba Minimum Wage Effective October 1st, 1972, op. cit. p. 209.

[100] *Economic Effects of Minimum Wages*, op. cit., p. 99.

[101] Idem, p. 96.

[102] Idem, pp. 72-73-74.

[103] *A Study of the Impact of Minimum Wage Revisions on Selected Business Establishments in British Colombia*, op. cit., p. 37.

D'une manière générale on ne saurait affirmer que la hausse du salaire minimum est un facteur important contribuant à l'inflation d'après les enquêtes effectuées à différentes époques et dans diverses régions soit parce que les augmentations ont été relativement faibles (surtout si on tient compte de la période écoulée depuis la mise en vigueur de l'ancien taux et de l'élargissement du différentiel dans le taux de salaire pour les jeunes dans certains cas), soit parce que les augmentations en question ont eu lieu au cours de périodes marquées par une reprise économique ou une inflation générale.

Si on se rallie au fait qu'après un certain temps la structure des salaires a eu le temps de se rétablir en bonne partie, une hausse de 30¢ comme en Ontario, prenant place en janvier 1969 alors que l'ancien taux était en vigueur depuis la fin de mars 1964,[104] soit une période de près de cinq ans, n'a que peu de chance d'avoir des effets inflationnistes décelables.

Mais le fait de ne pouvoir déceler d'effets inflationnistes dans d'autres cas où les augmentations ont été substantielles et plus rapprochées ne signifie pas nécessairement que de tels effets n'existent pas. La décision pour une firme d'augmenter ses prix est rarement le résultat d'un seul facteur, elle fait ordinairement suite à une série de considérations. De plus, les instruments de mesures (données désagrégées) font défaut et ne permettent pas de distinguer la part de l'inflation attribuable à une hausse du salaire minimum.[105]

---

[104] *Normes ouvrières provinciales*, ministère du Travail du Canada, Direction de la législation, décembre 1963, p. 22.

[105] *Measuring the Impact of a Minimum Wage*, op. cit., pp. 8 à 12.

4 Effets d'une hausse de salaire minimum sur l'emploi

Si on fait exception des hausses les plus récentes, au Canada particulièrement, on peut affirmer que les hausses du salaire minimum ont été assez modestes; il n'est donc pas surprenant que la littérature sur les effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi ne permette pas de dégager un consensus.[106]

Cependant la littérature récente montre un courant plus marqué dans le sens de la reconnaissance d'effets défavorables sur l'emploi, surtout chez les jeunes. Probablement à cause d'un contexte de chômage important chez les jeunes, plusieurs auteurs et politiciens ont préconisé un différentiel important dans le taux de salaire minimum pour les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Nous reviendrons sur cette question précise un peu plus loin mais, pour l'instant, on peut affirmer que les effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi sont minimisés ou non selon que la conjoncture économique témoigne du plein emploi ou d'une situation de chômage assez élevée. La conjoncture présente explique ce récent courant de pensée. Ceci nous amène également à rappeler que la vraie mesure des effets du salaire minimum sur l'emploi, quoiqu'elle ne peut être identifiée en pratique, devrait tenir compte non seulement des réductions d'emploi en termes de mises à pied, de réduction d'heures de travail, d'augmentation de charge de travail, etc. mais également de la non-création d'emplois, i.e. les emplois qui auraient été créés en l'absence d'une hausse du salaire minimum.

Peterson replace le débat dans ses véritables dimensions lorsqu'il dit qu'il ne s'agit pas de savoir si les hommes-heures travaillés ont augmenté ou diminué à la suite d'une hausse du salaire minimum mais bien de savoir si, dans des conditions économiques données, les hommes-heures ont augmenté ou diminué plus ou moins qu'ils ne l'auraient fait en l'absence d'une augmentation du salaire minimum. La seconde question, selon lui, est de savoir si la résultante des pertes d'em-

[106] « Employment and Wage Rates in Retail Trade Subsequent to the 1961 Amendements of the Fair Labor Standards Act », op. cit., p. 37.

ploi et de l'augmentation des taux horaires se traduit par une masse salariale totale plus élevée.[107]

Nous irions plus loin même: si la législation du salaire minimum a pour principal objectif de procurer aux plus démunis, aptes au travail, une part satisfaisante de biens et services, nous dirions qu'il ne suffit pas de procurer, au niveau macro-économique, un revenu total plus élevé mais qu'il faut que les gens directement visés, i.e. au niveau du salaire minimum, se retrouvent avec un revenu plus élevé au total, déduction faite de la réduction des heures de travail ou de certaines pertes d'emploi. Si tel n'est pas le cas, l'objectif visé n'est pas réalisé. Ce danger de ne pas atteindre l'objectif en question est réel selon l'argumentation de plusieurs auteurs, dont Kosters et Welch.[108]

En effet, les gens payés au taux du salaire minimum sont ceux qui présumément ont une faible productivité et si l'employeur doit réduire le nombre d'employés qu'il a embauchés, en raison de la hausse du salaire minimum, il mettra à pied en premier lieu ceux-là même qui se situaient au niveau du salaire minimum, dont les plus jeunes qui ont moins d'expérience et qui la plupart du temps n'ont pas la même protection, par convention collective ou par tradition, que les employés plus âgés. Selon un auteur: « The income effects obviously outweigh the employment effects although the individuals who receive the income gains are not the ones who lose their jobs ».[109] C'est une vérité de La Palice mais, si ceux qui perdent leur emploi sont justement ceux qu'on voulait sortir de leur état de pauvreté, la politique de salaire minimum n'a pas atteint son but.

Maintenant que nous avons posé le problème dans son véritable contexte nous examinerons de plus près les diverses thèses et les résultats de certaines enquêtes sur la relation entre la hausse du salaire minimum et l'emploi.

4.1 Possibilité d'effets favorables sur l'emploi

Mentionnons tout d'abord un aspect positif à cet égard: les industries à bas salaires sont en grande partie les mêmes qui profitent d'une consommation accrue du fait que leurs employés reçoivent un salaire plus élevé, suite à une hausse du salaire minimum. Cet argument est rarement mentionné dans la littérature et lorsqu'il l'est, il est également atténué aussitôt.[110] Ce n'est pas que cet argument n'ait aucun fondement puisque la propension à consommer des groupes à faible revenu est sûrement plus élevée que celle des autres groupes; mais il reste que la nourriture et le vêtement, d'une part, ne constituent qu'une partie des dépenses de consommation (il y a également le logement, le transport, les biens durables, etc.), et que l'augmentation de la consommation ne profite pas uniquement aux industries à bas salaires mais aussi aux autres (et cet effet est vérifié surtout dans la phase qui suit immédiatement la hausse du salaire minimum à cause des nombreuses transactions générées par ce montant accru de salaire). D'autre part, cet effet ne peut être appréciable que si de nombreux autres ajustements n'ont pas pris place: réduction d'emploi, accélération des changements technologiques, réduction de la marge des profits et retard des investissements, etc.[111] Néanmoins, en autant que l'effet net est dans le sens d'un accroissement de la masse des salaires, il contribue à soutenir l'emploi, surtout si on accepte l'idée que les secteurs à bas salaires sont justement ceux où l'innovation en termes de substitution du capital à la main-d'oeuvre a le moins de chance de se produire.

Cependant, dans une conjoncture inflationniste comme celle que nous vivons actuellement il y a peu de chances que l'augmentation du salaire minimum puisse vraiment accroître l'emploi via une plus grande propension à consommer des biens essentiels. D'une part, on prend prétexte de la hausse du salaire minimum et de l'augmentation des coûts de production pour accroître les prix (ce qui en termes réels réduit l'augmentation de la consommation) et, d'autre part, les taux d'intérêt augmentent à cause de cette conjoncture (et non pas à cause de l'augmentation du salaire minimum) découra-

---

[107] *Employment Effects of Minimum Wage Rates*, op. cit., p. 7; voir également The Minimum Wage and Poverty, op. cit., pp. 192-193.

[108] « Effects of Minimum Wages on the Distribution of Changes in Aggregate Employment » by Marvin Kosters and Finis Welch in the *American Economic Review*, Vol. LXII, June 1972, No. 3, pp. 326-332.

[109] « The Minimum Wage and Poverty », op. cit., p. 211; voir également *Measuring the Impact of a Minimum Wage*, op. cit., p. 26; voir aussi « The Minimum Wage Rate Who Really Pays – An Interview with Yale Borzen and Milton Friedman », *The Free Society Association Inc.*, Washington, D.C., April 1966 cité par Whittingham.

[110] *Some Effects of Minimum Wage Upon the Economy as a Whole*, by Weir M. Brown, Readings in Labor Economics, edited by Francis S. Doody, Addison-Wesley Press Inc., 1950, pp. 138-139-140; voir également *Geographical Aspects of a Minimum Wage* by John U. Van Sickle, Readings in Labor Economics, op. cit., p. 152; voir également *The Economics of Minimum Wage Legislation*, by George J. Stigler, Readings in Labor Economics, op. cit., pp. 130-131.

[111] *The Current Controversy on American Minimum Wages: The Lesson for Britain* by E.G. West, Carleton Economic Papers # 74-01, Carleton University, Ottawa, Ontario, December 1973, pp. 3-6.

geant les investissements qui sont les vrais moteurs de la création d'emploi.[112]

Nous avons par ailleurs traité déjà des autres cas où une hausse du salaire minimum peut produire un accroissement ou encore une stabilité d'emploi (monopole, monopsone, inélasticité de la demande, etc.). Reste donc la théorie classique qui veut que lorsque la concurrence existe à un degré assez élevé, l'entrepreneur pour qui les coûts de main-d'oeuvre s'élèvent se voit contraint de chercher à réduire ses coûts et donc à diminuer l'emploi ou encore à ne pas embaucher le personnel qu'il aurait autrement embauché. On fera valoir cependant que la concurrence n'est que très imparfaite dans notre monde contemporain, non seulement sur le marché des produits qui sont différenciés ne serait-ce que par la publicité mais encore davantage sur le marché de la main-d'oeuvre.[113] En autant qu'il existe un marché très imparfait, la politique de salaire minimum peut être un instrument très utile permettant des hausses de salaire sans effets négatifs sur l'emploi,[114] ce qui est vrai dans une bonne mesure.

Dans un autre ordre d'idées, certains auteurs préconisent des hausses de salaire minimum non pas en soutenant que la firme subissant de telles hausses deviendra plus productive en raison du « shock effect » mais (tout en reconnaissant que de telles hausses peuvent avoir des effets négatifs sur l'emploi de certaines firmes) en invoquant le fait que les producteurs les moins efficaces seront éliminés et que de ce fait il y aura une réallocation des ressources dans des secteurs plus profitables pour l'économie toute entière. En d'autres termes, on admet des effets négatifs sur l'emploi à court terme mais on fait valoir qu'à long terme l'activité économique sera orientée davantage dans des secteurs à hauts salaires, plus productifs et donc générateurs d'emploi. Mais on ne peut préconiser une telle politique sans instaurer des politiques propres à remédier au problème ainsi créé, i.e. rendre la main-d'oeuvre ainsi déplacée apte à occuper les nouvelles fonctions plus spécialisées et favoriser autrement le plein emploi.

Ceci nous amène à souligner que la politique du salaire minimum ne peut être dynamique sans l'existence de plusieurs autres mesures propres à compenser les aspects négatifs d'une telle politique. Parmi ces mesures on peut citer l'apprentissage donné aux jeunes de manière à les rendre plus productifs, des cours de recyclage en fonction des changements technologiques, un programme de reclassement pour trouver des emplois à ceux qui auront perdu le leur à la suite d'une hausse de salaire minimum, un service d'assistance technique aux firmes et aux secteurs qui sont le plus susceptibles d'être touchés par une augmentation du salaire minimum pour leur permettre de devenir plus efficaces et de demeurer sur le marché etc.

Donc une complémentarité des politiques de main-d'oeuvre et de salaire minimum permet à la fois de relever davantage les taux de manière à réduire la pauvreté sans exposer au chômage ceux pour qui la politique du salaire minimum a été instaurée.

En effet, ces diverses mesures sont nécessaires parce que même si plusieurs auteurs s'accordent pour dire que le salaire minimum n'a pas causé beaucoup de chômage, ils reconnaissent que les personnes mises à pied sont celles qui sont rémunérées aux taux du salaire minimum et donc celles qui ont le moins de chances de retrouver un emploi. En outre, les effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi ne se réduisent pas uniquement aux mises à pied, comme nous le verrons ci-après.

4.2 Ce que révèlent les principales enquêtes

4.20 Enquête de New York

Quoique limitée au secteur du commerce de détail, l'enquête réalisée dans l'État de New York est celle qui nous renseigne le mieux sur les effets négatifs d'une hausse du salaire minimum en ce qu'elle tient également compte de la non-création d'emploi. L'enquête conduite en Colombie-Britannique nous fournit aussi quelques données à ce sujet, de même que celle menée en Ontario.

Il est difficile cependant de résumer les résultats de l'étude de New York sans perdre d'importantes nuances; nous référons le lecteur au quatrième chapitre de l'étude en question pour de plus nombreux détails que ceux fournis ci-après.[115]

Disons tout d'abord que la grande majorité des établissements ayant fait l'objet de l'enquête, soit 16,462 (ou 71%) établissements sur 23,220, ont absorbé l'augmentation de coût, tout simplement. Les 6,758 autres éta-

---

[112] Idem; voir également *Vote Earning versus Vote Losing Properties of Minimum Wage Laws (forthcoming Public Choice)* by E.G. West, Carleton Economic Papers # 70-01, Carleton University, Ottawa, Ontario, December 1973, pp. 3 et 4.

[113] *Report to Deputy Ministers on Criteria for Establishing Minimum Wages*, Statistics and Research Committee of the C.A.A.L.L., August 1968, p. 7.

[114] Idem.

[115] *Economic Effects of Minimum Wages*, op. cit., p. 67 et suivantes.

blissements (ou 29%) ont procédé à des ajustements multiples et parmi ceux-ci on en comptait 146 qui pourtant n'avaient subi aucune hausse de coût direct de leur main-d'oeuvre.[116] Ce qui confirme le fait que la hausse du salaire minimum sert quelquefois d'occasion aux entreprises pour procéder à des réductions d'emploi et ainsi éviter toute hausse de ses coûts.

Par exemple, le tableau suivant[117] fait état de diminutions de service ou de hausses de prix, assez peu nombreuses, mais qui selon les répondants n'avaient pas pour cause principale l'augmentation du salaire minimum.

On y constate que les mises à pied sont très peu importantes mais que par ailleurs la réduction des heures de travail a été largement utilisée de même que le non-embauchage de personnel occasionnel (« reduction in employment of extras »). On peut alors se demander, comme nous le faisions plus haut, si l'ensemble des personnes directement visées par la hausse du salaire minimum ont effectivement accru leur revenu. La réponse dans ce cas précis est qu'elles ont effectivement accru leur revenu puisque la réduction des heures, les mises à pied et le non remplacement de ceux qui ont quitté l'entreprise n'ont donné au total qu'une économie ne constituant environ que la moitié des coûts qui autrement auraient été encourus à cause de l'augmentation du salaire minimum.[118] Mais cette mesure laisse à désirer parce qu'on définit les coûts bruts associés à la hausse du salaire minimum comme comprenant non seulement les coûts directs pour ceux qui se situaient sous le nouveau minimum mais aussi les coûts des différentiels de salaire[119], i.e. les coûts associés au fait que l'employeur doit aussi augmenter le salaire de ceux qui gagnaient, avant la hausse du salaire minimum, un taux de salaire égal (ou un peu plus élevé) au taux nouvellement mis en vigueur.

Les législations concernant le salaire minimum n'ont pas pour but premier de faire en sorte que ceux qui gagnent plus que le salaire minimum reçoivent des augmentations de salaire. Elles visent les personnes qui reçoivent le salaire minimum.

En outre, on ne tient pas compte dans le calcul de certains autres ajustements qui à notre avis ne peuvent être dissociés quant aux effets sur l'emploi soit: une réduction dans l'emploi des surnuméraires, une réduction des avantages sociaux, une diminution des périodes de repos et des périodes de repas (« reduction in employment of extras », « reduction in fringe benefits », « reduction in rest and meal periods ») etc. Nous ne pouvons donc mesurer avec précision ces économies de coûts pour les travailleurs directement visés dans les établissements qui ont procédé à ces compensations (offsets) et à ces ajustements,[120] bien que pour l'ensemble des établissements (y compris ceux qui ont subi des augmentations de coûts mais n'ont procédé à aucune autre action que d'absorber la hausse) il est évident que la masse salariale totale s'est accrue.

Comme nous le disions plus tôt l'effet macro-économique d'une hausse du salaire minimum est dans le sens d'un mieux-être des travailleurs mais cette hausse du salaire minimum peut, dans certains secteurs et pour des types d'entreprises données (v.g. entreprises de petite taille, entreprises faisant partie d'un sous-secteur particulier, etc.) signifier une réduction de l'emploi (ou des augmentations de prix). Par exemple, on a dénombré 602 établissements (dont 302 épiceries, soit des établissements de petite taille) ayant procédé à des ajustements et autres économies (« offsets ») qui représentaient plus du double de l'augmentation que leur aurait causé l'augmentation du salaire minimum.[121] Bien que de tels exemples témoignent de ce que l'effet est hors de proportion avec la cause, d'une part, et que, d'autre part, on trouve au contraire des établissements qui n'ont procédé à aucune réduction ou à aucun ajustement, on ne peut soutenir l'absence de relation entre une hausse du salaire minimum et l'emploi. En effet, les comportements anormaux ne peuvent à eux seuls présumer de l'absence de relation, ils ne font que confirmer l'existence du « shock effect » dans certains cas ou de situations qui s'éloignent du modèle classique.

On peut constater au contraire qu'il existe une relation bien définie entre l'augmentation des coûts en main-d'oeuvre attribuable à la hausse du salaire minimum et l'importance des économies réalisées en termes de main-d'oeuvre.[122] On peut aussi constater que ce ne sont pas en général les très petits établissements qui sont en mesure de réaliser de telles économies mais ceux d'une taille un peu plus élevée (8 à 49 employés). Il est probable que les très petits établissements ne peuvent comprimer davantage leurs coûts tandis que les grands peuvent absorber assez facilement l'augmentation. Une autre explication a déjà été donnée pour les petits établissements: ceux-ci ont recours à des employés plus polyvalents, leurs coûts de remplacement

[116] Idem, p. 81.
[117] Idem p. 69, tableau 33.
[118] *Economic Effects of Minimum Wages*, op. cit., p. 81.
[119] Idem, pp. 21-22.
[120] Idem, p. 97.
[121] Idem, p. 92, tableau 46. La majorité de ces établissements comptaient moins de huit employés.
[122] Idem, pp. 88-94.

Tableau 7

POURCENTAGE DES MAGASINS QUI ONT DÉCLARÉ AVOIR INTRODUIT DES AJUSTEMENTS ET AUTRES MESURES DE COMPENSATION NON SEULEMENT À CAUSE DE L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM MAIS AUSSI POUR D'AUTRES MOTIFS. (ÉTAT DE NEW YORK, 1958)

Type de mesure	Nombre de magasins ayant procédé à des mesures de compensation ou à des ajustements	Pourcentage des établissements ayant fait valoir d'autres causes que la hausse du salaire minimum
Tous les types de mesure	6,758[a]	xx
(1) Compensation[b]		
Réduction dans les heures de travail	4,827	20.6
Mises à pied	690	33.4
Non-remplacement de ceux qui ont quitté	408	45.0
(2) Ajustements		
Ajustements dans la masse salariale:		
Réduction dans l'emploi des surnuméraires	1,119	35.1
Réduction de la prime pour une journée de 10 heures	595	5.5
Réduction de la prime de rappel	429	13.3
Réduction des avantages sociaux	136	25.0
Changement dans le mode de paiement	120	10.5
Réduction de la durée des périodes de repos et de repas	192	1.0
Économies dans le mode d'opération:		
Changement dans l'affectation des postes	367	44.7
Économies dans des opérations particulières	289	52.2
Accroissement du libre service	220	78.6
Suppression du service à la clientèle:		
Réduction des heures d'ouverture des établissements	714	22.8
Réduction de certains services à la clientèle	520	52.9
Augmentation de prix	350	95.1

[a] Ce nombre est inférieur à la somme de la distribution qui suit du fait que plusieurs établissements ont introduit plus d'un type de mesure.

[b] Ces données comprennent 146 établissements qui ont introduit des mesures de compensation mais n'ont subi aucune hausse de coûts salariaux attribuables à la hausse du salaire minimum.

Tableau 8

DISTRIBUTION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE TYPE DE MESURE. (ÉTAT DE NEW YORK, 1958)

Type de mesure	Établissements ayant introduit des mesures de compensation et /ou des ajustements		Établissements ayant des mesures de compensation et /ou des ajustements	Établissements ayant subi des coûts directs	Tous les établissements du commerce de détail
	Nombre	Pourcentage dans le cas des mesures de compensation			
Nombre d'établissements					
Dans le commerce de détail	xx	xx	xx	xx	86,263
Ayant encourru des coûts directs	xx	xx	xx	23,220	xx
Ayant introduit des mesures de compensation et /ou des ajustements	6,612	(81.8%)	6,612	xx	xx
Ayant introduit des ajustements[a]	3,374	(64.3%)	xx	xx	xx
Type de mesure de compensation					
Réduction des heures de travail	4,764	xx	72.1	20.5	5.5
Mises à pied	596	xx	9.0	2.6	0.7
Non-remplacement de ceux qui ont quitté	408	xx	6.2	1.8	0.5
Type d'ajustement					
Ajustement dans la masse salariale:					
(1) Réduction dans l'emploi des surnuméraires	1,119	63.9	16.9	4.8	1.3
(2) Réduction des journées de plus de 10 heures	584	75.7	8.8	2.5	0.7
(3) Réduction des journées de moins de 4 heures	406	42.9	6.1	1.7	0.5
(4) Réduction des avantages sociaux	136	72.1	2.1	0.6	0.2
(5) Changement dans le mode de paiement	120	67.5	1.8	0.5	0.1
(6) Réduction de la durée des périodes de repos et de repas	192	50.0	2.9	0.8	0.2
Économies dans le mode d'opération:					
(7) Changement dans l'affectation des postes	367	92.9	5.6	1.6	0.4
(8) Économies dans les opérations particulières	289	85.1	4.4	1.2	0.3
(9) Accroissement du libre service	220	74.5	3.3	0.9	0.3
Suppression du service à la clientèle:					
(10) Réduction des heures d'ouverture	703	90.3	10.6	3.0	0.8
(11) Réduction de certains services à la clientèle	520	81.7	7.9	2.2	0.6
Augmentations des prix:					
(12) Augmentations de prix	350	46.3	5.3	1.5	0.4

[a] On comptait 3,238 établissements ayant introduit des mesures de compensation mais pas d'ajustement et 1,203 autres qui avaient introduit des ajustements mais pas de mesures de compensation.

[b] Il y a chevauchement dans chacune des colonnes étant donné que certains établissements ont introduit les deux types de mesure et quelques-uns ont procédé à plusieurs moyens des deux types. Dans les deux dernières colonnes, plusieurs établissements n'en ont introduit aucun. Les pourcentages figurant dans les trois dernières colonnes réfèrent au total respectif de ces colonnes.

pour ces employés est plus élevé et de ce fait les établissements concernés ne peuvent aussi facilement que des établissements de plus grande taille prendre le risque d'avoir à les remplacer à cause d'aménagements d'horaires ou autres moyens semblables.[123]

Une dernière observation qui mérite d'être rapportée ici est à l'effet que lorsqu'il y a eu mises à pied ou non-remplacement de travailleurs qui ont quitté l'entreprise, ces mesures ont visé les étudiants dans 35% des cas.[124]

En résumé, pour les phénomènes mesurables, on peut dire que la hausse du salaire minimum dans l'État de New York, n'a eu que peu d'effet sur l'emploi mais que les effets sur l'emploi dans les établissements comptant de huit à 49 employés, principalement, ont témoigné d'une relation en accord avec la théorie classique i.e. que plus l'augmentation des coûts en main-d'oeuvre attribuable à la hausse du salaire minimum était grande, plus grands ont été les économies (« offsets ») et ajustements auxquels ont procédé les établissements en question.

En effet les mesures de compensation (« offsets ») ont trait à l'emploi puisqu'elles réfèrent:

1) à la réduction ou à la réorganisation des heures

2) aux mises à pied

3) au non-remplacement de ceux qui quittent l'entreprise

On constate dans l'étude de New York que c'est la première de ces mesures qui a été le plus largement utilisée, principalement par les établissements de petite taille où la réduction de quelques heures ou la mise à pied d'une personne représente une part importante des coûts en main-d'oeuvre.[125]

Parmi les mesures d'ajustement qui ont été le plus largement utilisées on peut citer un changement de politique en ce qui concerne l'embauche des surnuméraires; un réaménagement dans les horaires de travail de manière à éviter de payer des heures de travail à taux majoré; une réduction dans les paies de vacances, les jours fériés, les congés de maladie ou encore l'abolition de bonis ou de réductions de prix consentis aux employés; la réduction des commissions aux vendeurs, etc.[126]

Un grand nombre d'autres « ajustements » ont aussi été utilisés mais à un degré moindre. Plusieurs de ces autres mesures visaient à accroître la productivité, par exemple des employés ont été appelés à accomplir des tâches plus nombreuses (opérer plusieurs caisses, être attitrés à un plus grand nombre de rayons dans les magasins...) ou ont été initiés à de nouvelles méthodes pour l'entreposage ou l'emballage etc. Nous ne citons qu'une partie des diverses mesures qui sont très nombreuses.[127]

4.21 Enquête ontarienne

En Ontario l'augmentation du salaire minimum a été du même ordre en chiffres absolus. En effet, tandis qu'à New York on passait de 65¢, 70¢ ou 75¢ l'heure à $1.00 l'heure selon les régions en 1957 et que les anciens taux étaient en vigueur depuis 1953,[128] en Ontario l'augmentation était de 30¢ dans la plupart des zones et des secteurs d'activité économique (les anciens taux étaient en vigueur depuis mars 1964 et n'ont été portés à $1.30 qu'en janvier 1969).

Il s'agit donc dans les deux cas d'augmentations considérables si l'on suppose que les entreprises n'ont augmenté les salaires qu'à l'occasion de la hausse du salaire minimum mais d'augmentations relativement faibles si on tient compte de la période écoulée. Il est démontré par des observations sur la structure des salaires avant l'entrée en vigueur de la hausse du salaire minimum que plusieurs employés étaient payés à des taux très voisins des anciens taux édictés par l'ordonnance juste avant l'augmentation du salaire minimum.[129] C'est donc dire que l'augmentation demeure considérable dans ces cas mais que ces cas sont peut-être aussi ceux où le « shock effect » a plus de chances de jouer ou encore qu'ils correspondent à des situations qui s'éloignent de la normale en ce sens que normalement la structure des salaires aurait dû se rétablir davantage. Pour soutenir cette affirmation il faudrait de plus pouvoir comparer la concentration des salariés au bas de l'échelle avant et après l'augmentation, ce qui n'est pas disponible dans l'étude ontarienne. Cependant, on peut constater dans l'étude du Manitoba que le nombre d'employés qui gagnaient le nouveau taux de salaire mini-

---

[123] *Some Economic Effects of Minimum Wage Legislation Relative to New-Brunswick's Hotel, Motel and Restaurant Industry*, by Brian W. Ross, New-Brunswick Department of Labour, May 1968, p. 22. voir aussi: A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage Effective October 1st, 1972, p. 14.

[124] *Economic Effects of Minimum Wages*, op. cit., pp. 100-101.

[125] Idem, p. 85, voir également le test de corrélation aux pages 87 et suivantes.

[126] Idem, pp. 96-97-98.

[127] Idem, pp. 98-99.

[128] Idem, pp. 10-11.

[129] *The Short-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario Business Wage on Five Industries*, op. cit., pp. 23-24-25-43; voir également: la première partie de cette étude sur les effets du salaire minimum.

Tableau 9

PROPORTION DES COÛTS MOYENS INDIRECTS EXPRIMÉS EN POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE SUR LES COÛTS DIRECTS EXPRIMÉS EN POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE. (ÉTAT DE NEW YORK, 1958)

Coûts directs exprimés en % de la masse salariale	Établissements (a)	% (b)
Ensemble des classes	2,171	xx
Moins de 1.0%	243	0.25
Moins de 1.0% à moins de 2.0%	208	0.76
Moins de 2.0% à moins de 3.0%	98	1.07
Moins de 3.0% à moins de 4.0%	249	1.12
Moins de 4.0% à moins de 5.0%	151	1.50
Moins de 5.0% à moins de 6.0%	203	1.37
Moins de 6.0% à moins de 8.0%	210	2.22
Moins de 8.0% à moins de 10.0%	262	2.61
Moins de 10.0% à moins de 12.0%	218	2.20
Moins de 12.0% à moins de 15.0%	92	3.10
Moins de 15.0% à moins de 20.0%	123	3.71
20.0% et plus	114	3.05

[a] Nombre d'établissements ayant encouru des coûts indirects. Les données ne tiennent pas compte des établissements qui n'ont pas encouru de coûts indirects.

[b] Coûts indirects moyens des établissements à un niveau donné de coûts directs, exprimés en pourcentage de la masse salariale de ces établissements.

Tableau 10

COEFFICIENT DE CORRÉLATION ENTRE LA CLASSE DES COUTS DIRECTS ET LE COÛT INDIRECT EN POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (POUR LES SEULS ÉTABLISSEMENTS AYANT ENCOURU DES COÛTS DIRECTS[a]) SELON LA TAILLE ET LE SOUS-SECTEUR.

Taille des établissements; sous-secteurs	Nombre d'établissements	Coefficient de corrélation
1 à 3 employés	601	+0.66
4 à 7 employés	566	+0.38
8 à 19 employés	486	+0.76
20 à 49 employés	323	+0.87
50 à 99 employés	110	+0.80
100 employés et plus	85	+0.73
Ensemble des tailles et des sous-secteurs	2,171	+0.90
Magasins de vêtements	426	+0.78
Magasins d'alimentation	454	+0.88
Grands magasins	80	+0.92
Bazars	478	+0.88
Autres magasins généraux	136	+0.20
Pharmacie	208	+0.80
Stations de service	980	(b)
Magasins de meubles	766	(b)
Autres magasins	240	+0.94

[a] Ces données ne tiennent pas compte des établissements n'ayant pas encouru de coûts indirects. Les groupes faisant l'objet d'un calcul de coefficient de corrélation sont ceux apparaissant au tableau 9.

[b] Le coefficient n'a pas été calculé dans ce cas étant donné un trop petit nombre d'établissements ayant encouru des coûts directs.

mum 21 semaines après la hausse était à peu près le même que celui concernant ceux qui gagnaient l'ancien taux de salaire minimum 18 semaines avant la hausse bien que juste avant la hausse ce nombre était inférieur.[130] Aussi peut-on supposer que, dans les établissements où un grand nombre d'employés sont payés au salaire minimum, même lorsque celui-ci n'a pas été revisé depuis plusieurs années, il existe également un conservatisme dans les méthodes de production et que ces établissements répondent assez peu au modèle de concurrence parfaite.

Ceci peut expliquer qu'en Ontario, tout comme dans L'État de New York, les effets observés sur l'emploi, attribués à la hausse du salaire minimum, ont été relativement faibles. Plus précisément, bien qu'on ait observé une assez forte réduction de l'emploi dans les cinq secteurs d'activité visés par l'enquête entre janvier 1969 et janvier 1970 (de 5.6% à 27.2%), on a attribué cette réduction de l'emploi, de même que celle du travail au-delà des heures régulières (de – 4.8% à – 40%), à des facteurs autres que la hausse du salaire minimum.[131] L'auteur de l'étude admet cependant qu'il est très difficile d'isoler les seuls effets du salaire minimum. Comme nous l'avons déjà noté plus haut, l'auteur conclut que même si l'augmentation du salaire minimum ne constitue pas le facteur principal de l'accélération des changements technologiques[132] ou de la réorganisation de la production,[133] de l'addition ou du retrait de certaines productions[134] ou de l'augmentation du prix et de d'autres ajustements,[135] il a probablement contribué via l'augmentation des coûts à l'instauration de telles politiques. En d'autres termes, l'augmentation des coûts des matériaux a probablement compté autant que l'augmentation des coûts en main-d'oeuvre provenant du rétablissement des différentiels de salaire.[136]

Dans cette étude on a aussi observé que ce ne sont pas les plus petits établissements qui ont encouru la plus grande augmentation des coûts de leur main-d'oeuvre et que par conséquent ces établissements n'ont pas procédé à des ajustements importants.[137]

Une autre remarque de l'auteur est à l'effet que, bien qu'il soit évident que l'augmentation du salaire minimum soit, à court terme, profitable aux employés à bas salaires, à long terme, les gains ainsi acquis deviennent moins certains à cause du rétablissement de la structure des salaires qui contribue à l'inflation ou encore de la possibilité que des augmentations assez fréquentes du salaire minimum n'amènent des effets négatifs sur l'emploi dans des industries sujettes à la concurrence internationale.[138] C'est pourquoi il préconise des augmentations modestes et périodiques.[139]

4.22 Enquête de la Colombie-Britannique

Dans l'étude de la Colombie-Britannique on fait état des réductions d'emploi et de l'intention des firmes de ne pas embaucher du personnel au cours des mois postérieurs à l'enquête pour diminuer l'impact de la hausse du salaire minimum. Cependant on ne mesure pas la réduction des heures et certains autres ajustements.[140]

Rappelons que la hausse du salaire minimum dans cette province a été de 50¢ en décembre 1972 par rapport à l'ancien taux de $1.50 l'heure qui prévalait depuis deux ans, que l'enquête concernait des secteurs d'activité réputés à bas salaires tant dans le domaine manufacturier que dans celui des services et que cette enquête a été effectuée au moyen de questionnaires expédiés par la poste. De plus, cette enquête a été conduite à posteriori, i.e. après la mise en vigueur des nouveaux taux.[141]

Par conséquent cette enquête ne permet pas de vérifier le nombre d'heures-hommes avant et après la hausse, l'influence de la hausse sur les heures travaillées à taux majoré, les réarrangements d'horaires, le service donné au client, etc. En outre comme le signalent les auteurs, cette hausse est survenue alors que l'économie était dans une phase d'expansion et de hausse rapide des prix.

D'où les effets sur l'emploi ne sont pas mesurés avec précision, d'une part, puisqu'ils ne tiennent pas compte de certains ajustements et, d'autre part, sont masqués par une conjoncture économique changeante.[142]

Ce qui a été mesuré davantage dans cette étude c'est le nombre de personnes qui ont profité d'une hausse de salaire et le nombre de mises à pied.

---

[130] A Study if the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1[st], 1972, op. cit. p. 87.

[131] *The Long-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, op. cit., pp. 20-45.

[132] Idem, p. 36-37.

[133] Idem, p. 36.

[134] Idem, pp. 38-39.

[135] Idem, pp. 41-42.

[136] Idem, pp. 43.

[137] Idem, pp. 29-32.

[138] Idem, p. 20 et 47.

[139] Idem, pp. 47-48.

[140] *A Study of the Impact of Minimum Wage Revisions on Selected Business Establishments in British Columbia*, op. cit., pp. 3-9.

[141] Idem, pp. 1, 12 et 15.

[142] Idem, p. 10.

Les mises à pied n'ont affecté qu'environ 1%[42] de la main-d'oeuvre visée par l'échantillon ou plus précisément de la main-d'oeuvre à l'emploi des firmes qui ont rempli le questionnaire[43] (55%). Cependant plusieurs employeurs ont fait valoir qu'ils ne procéderaient pas à l'embauchage prévu, en raison de la hausse du salaire minimum. Si on tient compte de ces réponses le pourcentage ne change guère mais il indique une volonté d'ajustements qui hélas ne sont pas mesurés. Néanmoins, si on additionne les deux facteurs en question: mises à pied et emplois non créés, par secteur, on atteint des pourcentages assez importants dans certains cas: 10.5 dans le vêtement, 8.4 dans les bazars (« magasins de variété »), 7.8 dans les magasins de chaussures, 4.9 pour l'ensemble des industries choisies dans le secteur manufacturier, etc. Au niveau de certains secteurs les effets sur l'emploi apparaissent donc assez importants.[44]

N'eût été une période marquée par l'expansion et l'inflation ces effets auraient été plus importants encore car plusieurs établissements pouvaient reporter l'augmentation du coût de leur main-d'oeuvre au consommateur. En effet, 204 établissements sur 1,097 ont cité la hausse de prix comme principal moyen d'ajustement et 55 autres citaient ce moyen au quatrième rang des moyens secondaires d'ajustement,[45] tandis que 39 firmes parlaient de réduire les heures payées à taux majoré comme un des moyens principaux d'ajustement et 58 autres citaient ce moyen comme une mesure à employer en second lieu.[46]

Ces effets sur l'emploi n'ont rien d'étonnant si l'on considère que la hausse du salaire minimum en Colombie-Britannique signifiait, selon l'enquête, une augmentation de salaire à 4,762 employés directement à cause de l'ordonnance et à 3,412 autres employés pour préserver les différentiels de salaire, soit au total 8,174 employés ou 21.7% de la main-d'oeuvre à l'emploi de ces établissements.[47] Pour chaque dollar de coût direct il y avait 59¢ de coût indirect. Bien entendu les proportions varient énormément en fonction des secteurs; ainsi dans le secteur du vêtement 82.7% des employés ont reçu des augmentations de salaire.[48]

Face à une augmentation appréciable du salaire minimum il y a donc dans les industries à bas salaires, généralement reconnues comme celles qui sont le plus soumises à la concurrence dans le secteur manufacturier, une diminution de l'emploi existant et potentiel. Ces effets n'ont que rarement été considérables du fait que les augmentations ont été décrétées en périodes d'expansion économique.[49] Ces indications nous invitent donc à une prudence redoublée en période de stagnation ou de ralentissement économique quant à un relèvennent substantiel du salaire minimum, surtout lorsque la structure industrielle est largement représentée par des secteurs manufacturiers sujets à la concurrence internationale de pays à bas prix de revient, comme c'est le cas au Québec. Nous insistons à nouveau cependant sur la possibilité de réduire les effets négatifs par des hausses modestes et fréquentes accompagnées de politiques de main-d'oeuvre.

4.3 Effets sur l'emploi d'après des tests statistiques et effets sur certaines populations spécifiques

Dans les pages précédentes nous avons voulu traiter des effets sur l'emploi d'après certaines enquêtes qui nous paraissaient les plus pertinentes et les plus complètes. Cependant, beaucoup d'autres études ont été effectuées et toutes sortes d'arguments ont été utilisés. Nous passerons en revue très rapidement certains articles traitant des effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi même si on peut difficilement se faire une opinion sur la validité de ces articles fondés pour plusieurs sur des tests statistiques auxquels on peut presque toujours en opposer d'autres du fait que telle ou telle variable n'a pas été prise en considération.

Au cours des récentes années s'est développée une importante littérature sur les effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre v.g. les jeunes, les femmes, les Noirs, etc. Il y a eu et il y a encore aux États-Unis un grand débat autour de cette question et sur l'opportunité de prévoir un taux de salaire minimum plus faible, pour favoriser l'emploi, dans le cas des jeunes travailleurs.

Malgré les différences d'opinions quant aux effets du salaire minimum sur l'emploi, il y a unanimité quant à certains aspects de ces effets; c'est surtout sur l'importance de ces effets que le débat est toujours ouvert.

---

[42] Idem, pp. 19-20.
[43] Idem, p. 15.
[44] Idem, p. 22-23.
[45] Idem, pp. 40-41.
[46] Idem, pp. 41-42.
[47] Idem, p. 29.
[48] Idem, pp. 30-31-32.
[49] Il en est de même pour le Manitoba où l'augmentation du salaire minimum n'a été que de 10¢ et est entrée en vigueur au moment où l'inflation commençait à croître cf. *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage Effective October 1st, 1972*, op. cit. pp. 102 à 106 et pp. 126 à 150.

Parmi les faits reconnus nous citerons quelques cas empruntés principalement à l'étude de Peterson et Stewart.[151]

Le ministère fédéral du Travail aux États-Unis a entrepris de nombreuses études suite à différentes hausses du salaire minimum mais particulièrement à la suite de l'entrée en vigueur du taux minimum fixé à $1.00 en 1956. La principale conclusion de cette étude était à l'effet que les réductions d'emploi sont survenues surtout dans les industries à bas salaires: parmi 23 industries à bas salaires 17 ont subi une réduction de l'emploi entre août 1955 et août 1956 tandis que sur 13 industries à hauts salaires il n'y en a eu que trois où l'on a constaté une réduction de l'emploi. Pourtant dans l'ensemble du secteur manufacturier l'emploi était demeuré à peu près le même.[152]

Dans l'étude de Peterson et Stewart on fait également état de beaucoup d'autres enquêtes effectuées par le ministère du Travail des États-Unis durant la période 1949-1950 et durant la période 1961-1963; le lecteur qui s'intéresse aux mesures dans divers secteurs peut y référer.[153]

David Kaun, pour sa part, a montré que les industries à bas salaires dans l'ensemble, tant dans le Sud que dans le reste des États-Unis, ont témoigné d'une réduction plus grande l'emploi que l'ensemble du secteur manufacturier au cours de la période 1947-1958.[154]

D'après Colin et Rosemary Campbell, bien qu'il existe une très grande variation dans la relation entre les taux de salaire minimum et l'emploi, selon les régions et les époques, on peut cependant affirmer que les états où les taux de salaire minimum sont élevés ont subi un taux de chômage plus élevé au cours d'une période de 16 années que les états qui n'avaient pas de telles lois; il en est de même pour les états où la législation couvre une plus grande partie de la main-d'oeuvre i.e. prévoit moins d'exceptions. Enfin, lorsque des états augmentent le taux du salaire minimum, le chômage y augmente plus rapidement que dans les autres états.[155] Ces auteurs admettent cependant que le chômage attribuable aux lois de salaire minimum est très faible, soit environ 0.6%.[156]

Dans cette abondante littérature on remarque que les états du sud des États-Unis ont souvent été la victime numéro un des hausses du salaire minimum en termes de pertes d'emploi réelles ou présumées (i.e. expansion industrielle réduite).[157]

Si certaines industries et certaines régions sont plus sensibles que d'autres aux hausses du salaire minimum, il en est également de même pour certaines occupations et des groupes particuliers. Par exemple, Kosters et Welch tentent de démontrer que la hausse du salaire minimum, réduisant les chances d'emploi des travailleurs les moins productifs (jeunes, travailleurs non spécialisés, etc.), déplace ces travailleurs vers des occupations saisonnières où le chômage est plus grand.[158] De même Shkurti et Fleisher expliquent que les hausses du salaire minimum peuvent amener les entrepreneurs à préférer engager des hommes plutôt que des femmes s'ils jugent que leur productivité est plus faible, bien qu'ils n'aient pu véritablement vérifier cette hypothèse car d'autres facteurs sont intervenus au cours de la période étudiée, telle l'expansion du libre service.[159] Par ailleurs ces auteurs font valoir que dans le Sud, secteur commerce de détail, les ventes ont augmenté de 37% entre 1961 et 1965 alors que l'emploi s'accroissait de 7.5% seulement; dans l'Ouest les ventes avaient augmenté de 26% mais l'emploi, lui, s'était accru de 31.2%.[160]

On peut conclure de ces diverses constatations qu'au niveau général de l'économie (niveau macro-économique) une hausse du salaire minimum ne permet pas de distinguer d'effets très importants sur l'emploi mais que si l'analyse se situe à un niveau désagrégé (régions, secteurs, établissements, occupations, jeunes travailleurs, etc.), elle permet de dégager des effets non négligeables en fonction de ces diverses variables. C'est d'ailleurs le principal propos de Frank Whittingham.[161] Aussi nous attarderons-nous à certaines études portant sur des catégories particulières de main-d'oeuvre.

---

[151] *Employment Effects of Minimum Wage Rates*, op. cit., pp. 8-15.

[152] Idem, pp. 39-40.

[153] *Employment Effects of Minimum Wage Rates*, op. cit., chapitres III, IV, V, VI, et VII.

[154] *Economics of the Minimum Wage: The Effects of the Fair Labor Standards Act, 1945-1960*, by David E. Kaun, cité dans Employment Effects of Minimum Wage Rates, op. cit., pp. 44 et suivantes.

[155] State Minimum Wage Laws as a Cause of Unemployment by Colin D. Campbell and Rosemary G. Cambell, *Southern Economic Journal*, April 1969 pp. 323-332.

[156] Idem, pp. 331-332.

[157] « The Minimum Wage and Poverty », op. cit., pp. 198-199; voir également *Employment Effects of Minimum Wage Rates*, op. cit., chapitre VII.

[158] « The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Changes in Aggregate Employment », op. cit., pp. 323-332.

[159] « Employment and Wage Rates in Retail Trade Subsequent to the 1961 Amendments of the Fair Labor Standards Act », op. cit.

[160] Idem, p. 47.

4.31 Importance de certaines catégories de main-d'oeuvre dans la population rémunérée au salaire minimum

L'importance de certaines catégories de main-d'oeuvre est loin d'être négligeable en regard du salaire minimum. Comme nous n'avons pas l'intention de faire le tour des études sur le sujet nous nous contenterons de souligner, à l'aide de données tirées de l'enquête conduite au Manitoba, la prédominance de certains groupes payés au salaire minimum.[62] Les deux tableaux suivants illustrent bien que les femmes et les travailleurs de moins de 20 ans constituent les groupes les plus importants dans des industries à bas salaires. Nous nous devons d'ajouter que ces tableaux ne comprennent pas deux types d'activité dont nous traiterons par la suite: le travail domestique et le travail agricole.

Il apparait donc normal, devant le fait que certaines catégories de main-d'oeuvre constituent la principale clientèle du salaire minimum, que la littérature sur le salaire minimum se soit préoccupée des effets générés par les hausses du salaire minimum sur ces groupes particuliers.

4.32 Le cas des travailleurs domestiques

Yale Brozen, lui, tente de démontrer, statistiques à l'appui, que lorsque le salaire minimum augmente, l'emploi dans les secteurs non-assujettis à la loi augmente plus rapidement que dans les secteurs assujettis.[63] Plus exactement, prenant à titre d'exemple les travailleurs domestiques, il compare leur taux de chômage avec le taux de chômage général avant et après les hausses de salaire minimum. Selon Brozen les secteurs non-assujettis constituaient une valve de sûreté: les personnes qui à cause de l'augmentation du salaire minimum ne pouvaient trouver d'emploi dans les secteurs assujettis se dirigeaient alors dans les secteurs non-assujettis. Le fait d'inclure les travailleurs domestiques dans l'ordonnance du salaire minimum ferait disparaître cette valve de sécurité.

Peter Matilla a également constaté que l'emploi des travailleurs domestiques diminuait en période de prospérité, ce qui signifierait que les travailleurs domestiques se dirigent vers d'autres secteurs d'activité lorsque les conditions économiques leur offrent plus de choix. Cet article se restreint cependant aux femmes de ménage (« household maids excluding babysitters ») quoique l'auteur doive utiliser des statistiques qui réfèrent à l'univers des travailleurs domestiques.[65] Selon cet auteur et d'autres cités par lui, ce pourquoi l'emploi de domestiques a constamment diminué depuis le début du siècle vient de ce que les moyens de substitution (appareils ménagers) ont vu leurs prix augmenter très peu — ou même diminuer — en comparaison des salaires à verser aux domestiques.[66] À l'aide de statistiques sur l'emploi des domestiques à différents taux de salaire, publiées aux États-Unis, l'auteur a procédé à divers tests qui tendent à démontrer que la demande de travailleurs domestiques est assez variable selon les régions. Il explique cette variation par des variables culturelles (surtout pour le Sud). Non seulement pour un salaire accru la demande fléchit-elle mais également l'offre, en ce sens que si les salaires des maris augmentent, plusieurs épouses se retireront du marché des domestiques.[67]

D'après le modèle élaboré par l'auteur on peut s'attendre à ce que la demande de bonnes (household maids) soit réduite des pourcentages respectifs suivants: pour chaque intervalle de $0.20 suivant $1.00: 12% (à $1.20 l'heure); 21%, 32%, 46% et 58% (à $2.00 l'heure).[68] Bien entendu, comme l'explique l'auteur, il est très probable que cette réduction d'emploi s'effectuerait en termes d'heures ouvrées plutôt qu'en terme d'emplois disponibles. Cependant, cette réduction drastique des heures ouvrées ne pourrait s'effectuer que dans des conditions d'application rigoureuse de la loi, d'une part, (ce qui est fort improbable) et, d'autre part, tout dépend du taux d'inflation. En effet, dans des conditions d'inflation aussi importante que celle que nous connaissons actuellement, les effets sur la demande s'atténueraient considérablement avec le temps et, par ailleurs, si le revenu des ménages augmentait tant du fait de la hausse des salaires que d'un taux de participation plus grand de la main-d'oeuvre féminine, la demande pourrait croître de nouveau.[69]

Une étude récente aux États-Unis confirme le bas taux de salaire versé aux bonnes.[70] Nous reproduisons un tableau très révélateur à ce sujet.

L'inclusion d'un groupe aussi particulier que celui-ci à l'ordonnance générale signifierait une hausse impor-

---

[62] *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage Effective October 1st, 1972*, op. cit., pp. 88 à 91.

[63] « Minimum Wage Rates and Household Workers » by Yale Brozen, *The Journal of Law and Economics*, Vol. V, October 1962, pp. 103-109.

[64] « The Effect of Extending Minimum Wages to Cover Household Maids » by J. Peter Matilla, *The Journal of Human Resources*, Vol. VIII, no. 3, Summer 1973, p. 366.

[65] Idem, p. 368.

[66] Idem, pp. 367-370.

[67] Idem, p. 379.

[68] Idem, p. 380.

[69] Idem, pp. 380-382.

[70] Minimum Wage and Maximum Hours Standards Under the Fair Labor Standards Act, *Economic Effects Study, 1973*, op. cit., pp. 27-53.

Tableau 11

CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU SALAIRE MINIMUM* (MANITOBA 1972-1973)

		Secteur Manufacturier			Commerce			Services			Total		
	Période	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'employés	1	250	3,357	3,607	197	675	872	1,553	4,901	5,454	2,000	7,935	9,933
	2	117	2,914	3,031	141	523	664	1,400	3,341	4,741	1,658	6,778	8,436
	3	248	2,949	3,197	166	559	725	1,586	4,094	5,680	2,000	7,602	9,602
Emploi en pourcentage selon le sexe	1	6.9	93.1	100.0	22.6	77.4	100.0	28.5	71.5	100.0	20.1	79.9	100.0
	2	3.9	96.1	100.0	21.2	78.8	100.0	29.5	70.5	100.0	19.7	80.3	100.0
	3	7.8	92.2	100.0	29.7	70.3	100.0	27.9	72.1	100.0	26.3	74.7	100.0
Travailleurs rémunérés au salaire minimum en % du total	1	16.0	44.2	39.3	20.5	33.3	29.2	37.9	61.0	51.9	30.2	49.5	43.8
	2	7.7	34.9	30.7	14.7	27.8	23.4	34.8	52.8	45.8	25.5	25.5	36.6
	3	15.6	35.5	32.3	17.9	32.6	27.4	41.8	58.7	52.8	31.7	31.7	41.2
Nombre d'heures	1	7,727	127,856	135,583	5,276	17,247	22,523	37,759	99,838	137,596	50,762	244,941	295,903
	2	3,086	111,344	114,430	3,872	12,806	16,678	34,400	82,533	116,933	41,358	206,683	248,041
	3	8,517	113,004	121,521	4,731	13,822	18,553	36,686	94,609	131,295	49,934	221,435	271,369
Nombre d'heures Travaillées en % selon le sexe	1	5.7	94.3	100.0	23.4	76.6	100.0	27.4	72.6	100.0	17.2	82.8	100.0
	2	2.7	97.3	100.0	23.2	76.8	100.0	29.4	70.6	100.0	16.7	83.3	100.0
	3	7.0	93.0	100.0	25.5	74.5	100.0	27.9	72.1	100.0	18.4	81.6	100.0
Heures rémunérées salaire minimum en % du total	1	12.8	43.6	38.4	14.2	28.3	23.0	31.9	62.8	49.6	23.5	47.7	40.6
	2	5.2	35.2	30.5	10.5	22.6	17.9	31.3	50.9	43.0	20.0	38.6	33.5
	3	14.1	36.5	32.9	13.9	26.5	21.5	35.8	57.0	48.9	25.3	42.0	37.4

*Un travailleur rémunéré au salaire minimum est un travailleur dont le gain horaire est égal ou inférieur au salaire minimum en vigueur au moment en question.

La première période est la dernière période de paye précédant le 26 mai 1972, soit la date de l'annonce de la hausse.

La seconde période est la dernière période de paye précédant le 1er octobre 1972, date de l'entrée en vigueur de la hausse.

La troisième période est la dernière période de paye précédant le 23 février 1973, date du début de l'enquête.

Tableau 12

DISTRIBUTION DES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU SALAIRE MINIMUM SELON CERTAINES CATÉGORIES EN POURCENTAGE DU NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU SALAIRE MINIMUM (MOYENNE POUR LES TROIS PÉRIODES DE PAYE).
(MANITOBA 1972-1973)

	Secteur Manufacturier	Commerce	Services	Province
	%	%	%	%
Total	35	10	55	100
Femmes	95	75	70	80
Travailleurs à temps partiel	2	50	50	30
Travailleurs occasionels	2	30	20	15
Autres que mariés	50	70	60	60
Moins de 20 ans	15	40	45	35
20-40 ans	55	35	25	35
41-55 ans	20	20	25	25
Plus de 55 ans	10	5	5	7
Établissements comptant moins de 20 employés	5	100	50	40
Établissements ayant de 20 à 50 employés	10	0	40	25
Établissements ayant de 51 à 100 employés	25	0	10	15
Établissements ayant plus de 100 employés	60	0	0	20

tante dans les coûts de main-d'oeuvre pour les ménages-employeurs et donc une réduction d'emplois. Cependant un service de garderie plus étendu pourrait atténuer ces effets par une substitution d'employeurs.

4.33 Le cas des jeunes travailleurs

On traite abondamment du cas des jeunes travailleurs depuis quelque temps aux États-Unis. Plusieurs études ont tenté de mesurer dans le cas des jeunes travailleurs l'accroissement du chômage associé aux augmentations du salaire minimum. Koster et Welch affirment que leurs tests statistiques démontrent que, au cours de la période 1954-1968, les hausses du salaire minimum ont eu pour effet de réduire la part de l'emploi qui normalement était occupée par le groupe de travailleurs le plus marginal et de les rendre plus vulnérables vis-à-vis le chômage cyclique. En conséquence, un des effets de la hausse du salaire minimum est que les jeunes (teenagers) ont moins d'emplois durant la périodes de hausses normales d'emploi et que les emplois qu'ils obtiennent sont moins stables lorsque s'opèrent des changements dans le domaine de l'emploi. Par ailleurs ces auteurs font valoir que les bénéficiaires de ces changements survenus dans la structure des emplois sont principalement les adultes mâles.[171] Arnold Katz est du même avis.[172] Thomas Moore a surtout, pour sa part, tenté d'évaluer l'accroissement du chômage chez les jeunes noirs et les jeunes travailleuses et il conclut que les augmentations du salaire minimum ont contribué à un chômage accru chez ces catégories de travailleurs mais que ces effets ne jouent cependant pas pour les travailleurs âgés de 20 à 24 ans.[173]

[171] « The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Changes in Aggregate Employment », op. cit., pp. 329-331.

[172] « Teenage Employment Effects of State Minimum Wages », by Arnold Katz, *The Journal of Human Resources*, vol. 8, no. 2, Spring 1973, pp. 250-256.

[173] « The Effects of Minimum Wages on Teenage Unemployment Rates », by Thomas Gale Moore, *Journal of Political Economy*, July-August 1971, pp. 897-902.

Tableau 13

POURCENTAGE DES BONNES (À L'EXCEPTION DES GARDIENNES) PAYÉES À DES TAUX INFÉRIEURS À CEUX INDIQUÉS CI-DESSOUS SELON LA RACE, LE SEXE ET L'ÂGE, ÉTATS-UNIS, MAI 1971.

Caractéristiques	Pourcentage de ceux qui gagnent moins de:				Pourcentage de ceux pour qui le salaire n'a pas été spécifié
	$0.70 l'heure	$1.00 l'heure	$1.50 l'heure	$2.00 l'heure	
Total	31.1	48.2	67.7	87.3	2.1
Race et sexe					
Blancs	33.9	50.0	67.5	85.5	1.9
Hommes	14.2	32.8	52.6	76.2	3.2
Femmes	44.1	58.9	75.2	90.2	1.1
Noirs et autres	26.2	45.1	68.0	86.6	2.5
Femmes	27.7	46.5	69.2	87.1	2.2
Âge					
Moins de 16 ans	39.5	60.5	77.0	87.5	2.9
de 16 à 19 ans	40.7	57.6	70.9	88.5	1.6
20 ans et plus	26.7	43.0	64.7	84.8	2.0
de 20 à 44 ans	25.9	42.1	60.9	80.5	1.7
de 45 à 64 ans	26.9	42.5	64.7	85.6	2.8
65 ans et plus	27.7	47.0	74.1	92.7	—

Tableau 14

POURCENTAGE D'AUGMENTATION REQUIS, SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE POUR PORTER LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES AUX TAUX HORAIRES MENTIONNÉS CI-APRÈS, SELON L'OCCUPATION, ÉTATS-UNIS, SUD DES ETATS-UNIS ET RESTE DU PAYS, MAI 1971.

	États-Unis			Sud			Reste du pays		
	Travailleurs domestiques			Travailleurs domestiques			Travailleurs domestiques		
Taux horaires	Total	Travailleurs domestiques à l'exclusion des gardiennes	Gardiennes d'enfants (sans autres tâches domestiques)	Total	Travailleurs domestiques à l'exclusion des gardiennes	Gardiennes d'enfants (sans autres tâches domestiques)	Total	Travailleurs domestiques à l'exclusion des gardiennes	Gardiennes d'enfants (sans autres tâches domestiques)
$1.00	19	16	62	19	17	52	20	15	65
1.10	24	20	77	24	23	64	25	18	80
1.20	30	25	92	31	29	76	29	22	96
1.30	36	30	107	37	35	89	34	26	111
1.40	42	35	121	45	42	101	40	30	127
1.50	48	41	136	52	50	113	45	35	142
1.60	55	47	152	60	58	127	51	39	158
1.70	62	53	167	69	66	141	58	45	174
1.80	69	60	182	77	74	155	64	50	189
1.90	77	67	198	86	82	169	71	56	205
2.00	84	74	213	94	91	183	78	62	221
Pourcentage des travailleurs domestiques pour qui les données sont incomplètes	3	3	8	2	2	12	3	3	7

Note: Données préliminaires. Le pourcentage a été calculé comme suit: différence entre le taux reçu et le taux spécifié, divisé par le salaire total de tous les employés (i.e. données cumulatives). Dans le cas des employés qui ont travaillé pour plus d'un employeur au cours de la semaine de référence et à des taux horaires différents, le pourcentage a été calculé sur la base des heures effectuées réellement à chacun des taux.

Source: Enquête menée par le « Bureau of the Census » par « the Employment Standards Administration ».

Quant à Douglas Adie, il rappelle tout d'abord les articles de d'autres auteurs puis construit également son modèle où il distingue sept groupes de main-d'oeuvre chez les jeunes et mesure l'élasticité du chômage. Selon ses résultats les sept groupes en question (ceux âgés de 16 à 19 ans, tous les jeunes, les jeunes blancs, les jeunes « non-blancs », les jeunes travailleurs blancs masculins, les jeunes travailleuses blanches, les jeunes non-blancs masculins et enfin les jeunes travailleuses non-blanches) démontreraient une sensibilité à des hausses du salaire minimum. Toujours selon cet auteur, entre janvier 1954 et décembre 1965, le chômage s'est accru davantage chez les jeunes non-blancs que chez les jeunes travailleurs blancs, suite aux hausses du salaire minimum. En outre, les effets des hausses du salaire minimum se feraient sentir même deux ans après la hausse.[174]

De même Hashimoto et Mincer, divisant la main-d'oeuvre en plusieurs groupes, arrivent à la conclusion que les jeunes non-blancs subissent un plus grand chômage que les jeunes blancs suite à une hausse du salaire minimum. Par ailleurs, le groupe 20-24 serait également touché par une hausse du salaire minimum. Selon eux, suite à une hausse du salaire minimum les taux de participation sont réduits. Ils expliquent que la difficulté de trouver un emploi aurait plus d'influence sur le taux de participation que l'attrait d'un salaire plus élevé du fait de la hausse du salaire minimum.[175]

Dans la revue des effets du salaire minimum sur l'emploi[176] publiée par le « U.S. Department of Labor », on fait état d'une étude conduite par ce même organisme en 1970 et qui reconnaissait que les hausses du salaire minimum pouvait réduire l'emploi de certains groupes chez les jeunes travailleurs blancs contrairement aux auteurs cités plus haut, les statistiques témoignaient d'une hausse de l'emploi chez les jeunes non-blancs suite à une hausse du salaire minimum.[177]

Plusieurs auteurs contestent cependant la validité de ces résultats; il existe un recueil d'articles très intéressants faisant un bon tour d'horizon sur cette question de la relation entre le salaire minimum et l'accroissement du chômage chez les jeunes.[178]

On reproche entre autres choses à l'étude du B.L.S. de n'avoir pas tenu compte suffisamment de la conjoncture économique,[179] d'avoir effectué ses calculs à l'aide de rapports (ratios) entre les taux de chômage plutôt que de se servir directement des taux de chômage. En d'autres termes ces rapports (ratios) ne permettent pas d'isoler l'effet du salaire minimum parce qu'ils incluent implicitement des changements dans la composition de la main-d'oeuvre qui peuvent être attribuables aux augmentations du salaire minimum.[180]

Enfin, les critiques se disent non surpris que l'étude du B.L.S. telle qu'effectuée révèle que la participation à la main-d'oeuvre était réduite chez les jeunes de race blanche davantage que chez les non-blancs suite à une hausse du salaire minimum. Ces critiques disent qu'en effet il est normal que les jeunes de race blanche, qui n'ont souvent pas autant besoin de gagner un revenu, se retirent du marché du travail lorsque ce marché devient difficile tandis que les jeunes non-blancs doivent demeurer sur le marché du travail pour compléter le revenu faible de leurs parents.[181]

Par ailleurs ces auteurs font valoir que ce qui est important c'est d'assortir la politique du salaire minimum à d'autres politiques qui préviendraient des effets négatifs sur l'emploi chez les jeunes. Parmi celles-ci on peut citer les suivantes:[182]

- assurer un meilleur apprentissage à l'école
- améliorer l'orientation des jeunes sur le marché du travail
- donner plus d'importance aux programmes de main-d'oeuvre
- assouplir les réglementations permettant aux jeunes chômeurs de participer à des cours de formation

---

[174] « Teen-Age Unemployment and Real Federal Minimum Wages », by Douglas K. Adie, *Journal of Political Economy*, vol. 81, no. 2, March-April 1973, pp. 435-441.

[175] *Employment and Unemployment Effects of Minimum Wages*, by Masanori Hashimoto et Jacob Mincer, National Bureau of Economic Research, New York, The N.B.E.R. Survey of Research into Poverty Labor Markets – à paraître – cité dans Minimum Wage and Maximum Hours Standards Under the Fair Labor Standards Act, *Economic Effects Study*, 1973, op. cit., pp. 58-59.

[176] M.W. and M. H.S. Under the Fair Labor Standards Act, *Economic Effects Study, 1973*, op. cit., pp. 56-65.

[177] *Youth Unemployment and Minimum Wages*, U.S. Dept. of Labor Statistics, Washington, Government Printing Office, 1970, bulletin # 1657.

[178] *Industrial Relations Research Association*, Proceedings of the 23rd annual winter meeting, December 28-29, 1970, pp. 106-144.

[179] Idem, p. 132.

[180] Idem, p. 140.

[181] « Discussion by Robert M. Fearn » in *Industrial Relations Research Association* Proceedings of the 23rd annual winter meeting, op. cit., p. 140.

[182] « Minimum Wages and Youth Employment », by Daniel H. Kruger in *Industrial Relations Research Association* Proceedings of the 23rd annual winter meeting, op. cit., p. 134.

- améliorer l'information sur le marché du travail

- impliquer davantage les employeurs dans les programmes d'apprentissage de manière à assurer un passage plus facile de l'étudiant au monde du travail.

Certains auteurs préconisent même l'abolition de la Loi du salaire minimum, pour les jeunes tout au moins, et des programmes d'encouragement à l'entreprise, intégrés dans le système scolaire, pour aider à l'embauche des jeunes.[83]

Le débat ne semble donc pas clos quoique de plus en plus d'auteurs concluent à une sensibilité plus grande des jeunes au chômage que peut engendrer une hausse du salaire minimum et c'est pour cette raison que le Secrétaire au Travail des E.U. avait proposé au printemps 1971 des taux différenciés selon l'âge.[84] Plusieurs ont cependant fait valoir que si des différentiels de salaire étaient prévus pour les jeunes, dans la nouvelle loi, on ne ferait que substituer les groupes de chômeurs i.e. ce seraient les travailleurs âgés qui risqueraient le chômage. C'est ce qui explique finalement pourquoi le projet de loi original n'a pas été accepté.[85]

L'étude manitobaine a elle aussi essayé de voir si la hausse de 1972 avait eu quelque effet sur le groupe des jeunes. Pour cela elle a simplement comparé le taux de croissance de l'emploi dans la période qui a suivi la hausse entre ce groupe des jeunes travailleurs et l'ensemble des autres.[86] Il en ressort que le nombre d'heures travaillées dans les entreprises qui ont fait l'objet de l'enquête s'est accru d'un pourcentage moins grand chez les jeunes que dans l'ensemble des autres groupes.[87] La différence n'est pas très grande (et cela n'est pas étonnant si on tient compte de ce que le salaire minimum n'a été haussé que de 10¢ dans un intervalle d'une année environ), mais elle se vérifie tant dans le commerce que dans les services.[88]

4.34 Le cas des femmes

D'après Peterson, la réduction d'emploi suite à une hausse du salaire minimum atteint aussi les femmes. Dans différentes occupations ou secteurs d'activité (v.g. dans le commerce de détail, dans les buanderies et ateliers de nettoyage)[89] il semblerait, pour une part, que les jeunes filles se soient substituées aux femmes sans expérience à cause du différentiel de salaire dans le cas des très jeunes filles et que, d'autre part, il y ait eu également substitution de la part des hommes.[90]

On constate une progression moins rapide de l'emploi du groupe féminin dans le secteur manufacturier au Manitoba.[91] Au contraire, il y a augmentation des heures travaillées par les femmes et réduction des heures travaillées par les hommes dans le commerce tandis que dans les services il y a progression chez les deux groupes.[92] Cependant l'étude du Manitoba n'a pas comparé à l'intérieur de la main-d'oeuvre féminine, les heures travaillées par les jeunes filles par rapport au reste de la main-d'oeuvre féminine.

4.35 Les travailleurs agricoles

Très peu d'études à notre connaissance ont été écrites sur le cas des travailleurs agricoles en relation avec le salaire minimum même si ceux-ci ont été assujettis à la loi, aux États-Unis, il y a plusieurs années.[93]

Selon une étude de Lianos l'assujettissement des travailleurs agricoles à la Loi du salaire minimum a réduit l'emploi de ces travailleurs dans les fermes du Sud.[94] Gardner, pour sa part, a observé que l'assujettissement des travailleurs agricoles a fait augmenter le niveau des salaires dans l'agriculture et a diminué également l'emploi dans ce secteur. Au total, cependant, le gain dans les salaires a plus que compensé la réduction de l'emploi.[95]

---

[83] *The Current Controversy on American Minimum Wages: The Lesson* for Britain, op. cit., pp. 6-16.

[84] M.W. and M. H.S. Under the Fair Labor Standards Act, *Economic Effects Study, 1973*, op. cit., p. 3.

[85] « The Minimum Wage-How Minimum Should It Be? » by Burton W. Teague, *The Conference Board Record*, January 1974, pp. 21-26.

[86] *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972*, op. cit., pp. 151 à 160.

[87] Idem, p. 160.

[88] Idem, p. 160.

[89] « Employment Effects of State Minimum Wages for Women: Three Historical Case Re-Examined », by John M. Peterson, *Industrial and Labor* Relations Review, April 1959, pp. 496-422.

[90] Idem, pp. 410-411.

[91] *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972*, op. cit., p. 157.

[92] Idem, p. 157.

[93] *Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act as amended in 1966*, U.S. Department of Labor, Wage and Hour and Public Contracts Division, Publication 1159, October 1966, pp. 6-7.

[94] « Impact of Minimum Wages Upon the Level and Composition of Agricultural Employment », by Theodore P. Lianos, *American Journal of Agricultural Economics*, August 1972, cité dans M.W. and M.H.S. Under the Fair Labor Standards Act, *Economic Effects Study, 1973*, op. cit., p. 56.

[95] « Minimum Wages and the Farm Labor Market », by Bruce Gardner, *American Journal of Agricultural Economics*, August, 1972, cité dans M.W. and M.H.S. Under the Fair Labor Standards act, *Economic Effects Study, 1973*, op. cit., pp. 56-57.

4.4 Conclusions

Nous voyons au terme de cette revue de la littérature que plusieurs auteurs sont d'avis que les hausses du salaire minimum ont des effets mesurables tant sur l'emploi que sur les prix mais que ces effets sont très variables selon les secteurs et les régions. Les réductions d'emploi ne se mesurent pas seulement par les mises à pied mais également par un ralentissement dans la création des emplois. Les personnes touchées par des mises à pied ou qui se voient confrontées à un marché du travail réduit sont la plupart du temps parmi celles que la législation du salaire minimum voulait aider: les travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum ou à des taux très voisins. En effet, bien que la masse salariale globale augmente suite à une hausse du salaire minimum, un certain nombre de personnes voient leur revenu réduit soit parce qu'elles sont mises à pied (un faible pourcentage cependant), soit parce que les entreprises ont recours à toute une gamme de mesures pour diminuer l'impact de la hausse, dans l'immédiat (diminution des heures à taux majoré, réduction d'avantages sociaux, disparition de bonis, etc.) ou à plus long terme (diminution de l'emploi de surnuméraires, non remplacement de ceux qui quittent, exigences accrues pour les emplois vacants ou à venir etc.).

Les personnes ainsi touchées ont souvent été identifiées comme étant de jeunes travailleurs, des femmes, des marginaux (« Non-White » aux États-Unis) etc. Il est regrettable cependant que nous ne disposions pas d'études concernant les effets d'une hausse du salaire minimum sur d'autres groupes particuliers, v.g. invalides, travailleurs âgés etc. On peut cependant supposer que si ces personnes sont perçues comme ayant une faible production, elles risquent également d'être touchées par les effets négatifs d'une hausse du salaire minimum.

Par ailleurs, les différentes enquêtes ont montré que les effets négatifs d'une hausse du salaire minimum sont généralement faibles pour deux raisons principalement: les hausses du salaire minimum ont rarement été fortes et elles ont généralement pris place au cours de périodes d'expansion économique. Néanmoins les mesures de compensation et d'ajustement de la part des entreprises sont proportionnelles à l'augmentation des coûts salariaux surtout dans le cas des établissements de moyenne taille; en d'autres termes, les entreprises répondent au modèle classique dans une bonne mesure.[196] Ce qui s'avère déterminant c'est la possibilité pour l'entreprise de reporter ou non l'augmentation de coût au consommateur.

Ces coûts salariaux ne se limitent pas au coût de rajustement des salariés payés au taux du salaire minimum; les entreprises se voient obligées de respecter des différentiels de salaire; à long terme des augmentations se propagent dans presque toute l'échelle de salaire. À court terme cependant, il y a compression de l'échelle des salaires.

Donc, s'il y a augmentations fréquentes du salaire minimum, les gens directement touchés par l'augmentation verront leur salaire relatif augmenter plus rapidement que les autres. En ce sens la politique du salaire minimum aura réduit la pauvreté en redistribuant les revenus non seulement par l'augmentation des taux mais aussi en termes relatifs. Pour atteindre pleinement ce but, cependant, il est nécessaire de minimiser les effets négatifs d'une hausse du salaire minimum par des politiques de main-d'oeuvre, des politiques d'emploi et des mesures d'aides financières et techniques aux entreprises et secteurs les plus touchés.

Ceci nous amène à souligner plusieurs problèmes: d'abord un problème de mesure pour bien distinguer les effets attribuables à une hausse du salaire minimum des effets dûs à la conjoncture ou à des causes internes à l'entreprise. Pour cela il est nécessaire de procéder à des enquêtes non seulement avant et immédiatement après la hausse mais également environ un an après pour connaître les effets à plus long terme. Ces enquêtes doivent porter sur une série de secteurs reconnus sensibles à une hausse du salaire minimum et être effectuées dans une période qui autant que possible n'est pas trop influencée par les variations saisonnières.[197]

Un autre problème d'identification concerne les travailleurs touchés: s'agit-il de travailleurs qui sont chefs de famille qui travaillent ordinairement à plein temps ou de seconds gagne-pain travaillant de façon intermittente... etc. Ces considérations sont importantes pour apprécier l'impact d'une hausse par rapport au phénomène de la pauvreté. Aussi ne suffit-il pas de mesurer les mises à pied mais encore faut-il apprécier la non-création d'emploi qui peut être attribuable à une hausse du salaire minimum.[198]

Whittingham va plus loin encore en disant qu'il faut être conscient de ce que la politique du salaire minimum réduit les différentiels de salaire entre régions et qu'il faut en apprécier les effets sur l'allocation des ressources

---

[196] *Economic Effects of Minimum Wages* op. cit., pp. 8 et suivantes.

[197] *Measuring the impact of a Minimum Wage*, op. cit., p. 22.

(mobilité de la main-d'oeuvre entre régions et industries, mobilité des investissements etc.).[199]

Il est donc difficile de trouver une réponse à tous ces problèmes mais de plus en plus de recherches sont orientées dans ce sens au Canada, principalement en Ontario[200] et au Québec. Les effets du salaire minimum n'ont pas nécessairement la même amplitude au Canada qu'aux États-Unis tant à cause de l'étendue des disparités de salaire, d'une plus grande homogénéité de la population et d'une structure industrielle différente. Il faut également souligner que le Canada et le Québec ont une économie largement ouverte (importations et exportations) et que dans une bonne mesure nous subissons l'influence de législations extérieures (autres provinces, autres pays) en ce qui concerne les effets du salaire minimum tout comme nos marchés d'exportations peuvent se ressentir de nos propres lois en ce domaine. C'est pourquoi des enquêtes réalisées ici sont susceptibles de nous apporter une meilleure connaisasance. Cette revue de la littérature permettra cependant de guider tant le chercheur que le lecteur dans le cheminement nécessaire pour évaluer les effets d'une hausse du salaire minimum, nous l'espérons tout au moins.

Nous voulons souligner en dernier lieu, que nous sommes conscients du besoin d'enquêtes réalisées en milieu québécois. Lorsque le ministre du Travail nous confiait un mandat sur les éléments d'une politique de salaire minimum, une enquête sur les effets de la hausse du salaire minimum au 1er mai 1974 était déjà en cours du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. Cette enquête est maintenant au stade de l'analyse et seulement quelques résultats fragmentaires sont disponibles à l'heure actuelle.

L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon d'entreprises dans quatre secteurs reconnus sensibles aux hausses du salaire minimum: le commerce de détail, le blanchissage, nettoyage et pressage, les hôtels et restaurants et la fabrication de chaussures.

À l'époque, il ne paraissait pas possible d'englober un plus grand nombre de secteurs, il faudrait procéder plus tard à l'analyse de d'autres secteurs pour obtenir une meilleure image des effets d'une hausse du salaire minimum. Néanmoins les résultats de cette enquête, lorsqu'ils seront analysés permettront de préciser mieux l'impact d'une hausse du salaire minimum et de confirmer ou non les résultats tirés de cette revue de la littérature à cet égard.

L'enquête permettra également de mieux connaître, dans les secteurs en question, les caractéristiques des salariés rémunérés à des taux voisins du salaire minimun. Ces dernières données, associées aux résultats d'une autre enquête conduite par le ministère des Affaires sociales sur le statut des personnes gagnant le salaire minimum ou un peu plus, devrait nous donner une connaissance assez juste en ce domaine. On trouvera les principaux résultats de l'enquête du M.A.S. dans le rapport synthèse du groupe de travail sur le salaire minimum tandis que l'enquête menée par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre fera l'objet d'une publication séparée à la Direction générale de la recherche du M.T.M.O.

---

[199] Idem, p. 32.

[200] *Characteristics of Low-Wage Workers*, by Richard Hird, perpared for Meeting of the Statistics and Research Committee of the C.A.A.L.L., May 1974.

Bibliographie

1 - Adie, Douglas K.
« Teen-Age Unemployment and Real Federal Minimum Wages », *Journal of Political Economy*, vol. 81, no. 2, March-April 1973

2 - Badenhoop, Louis E.
« Effects of the $1.00 Minimum Wage in Seven Areas », *Monthly Labor Review*, July 1958

3 - Brozen, Yale
« Measuring Wage Rates and Household Workers », *The Journal of Law and Economics*, vol. V, October 1962

4 - Brozen, Yale
« The Effect of Statutory Minimum Wage Increase on Teen-Age Employment », *The Journal of Law and Economics*, vol. XII (1), April 1969

5 - Brown, Weir M.
Some Effects of Minimum Wage Upon the Economy as a Whole, Readings in Labor Economics, edited by Francis S. Doody, Addison-Wesley Press Inc., 1950

6 - Campbell, Colin D. et Rosemary G.
« State Minimum Wage Laws as a Cause of Unemployment », *Southern Economic Journal*, April 1969

7 - Department of Labor (U.S.)
An Economic Study submitted to Congress 1974, Minimum Wage and Maximum Hours Standards Under the Fair Labor Standards Act, Employment Standards Administration

8 - Department of Labor (U.S.)
Economic Effects Study submitted to Congress 1973, Minimum Wage and Maximum Hours Standards Under the Fair Labor Standards Act, Employment Standards Administration

9 - Department of Labor (U.S.)
Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards

Act as amended in 1966, Wage and Hour Public Contracts Divisions, WHPC Publication 1159, October 1966

10 – Department of Labor (U.S.)
Industry Wage Survey, Cotton and Man-Made Fiber Textiles, September 1968, Bureau of Labor Statistics, Bulletin no. 1637, October 1969

11 – Department of Labor (U.S.)
Industry Wage Survey, Laundry and Cleaning Services, April 1967 and April 1968, Bureau of Labor Statistics, Bulletin no. 1645, November 1969

12 – Department of Labor (U.S.)
Wages and Hours of Work of Nonsupervisory Employees in All Private Nonfarm Industries by Coverage Status Under the Fair Labor Standards Act, Employment Standards Administration, 1973.

13 – Department of Labor Statistics (U.S.)
Youth Unemployment and Minimum Wages, Bulletin no. 1657, Government Printing Office, Washington, 1970

14 – Dhruvarajan, P.S.
A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972, Economics Department, University of Manitoba on behalf of the Manitoba Department of Labour, July 1974

15 – Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J.
Internal Labor Markets and Manpower Analysis, D.C. Heath and Company, Lexington, Massachusetts, 1971

16 – Fantl, Henry and Whittingham, Frank
The Short-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries, Research Branch, Ontario Department of Labour, September 1970

17 – Free Society Association Inc. (The)
« The Minimum Wage Rate Who Really Pays – An Interview with Yale Brozen and Milton Friedman », *The Free Society Association Inc.*, Washington, D.C., April 1966

18 – Galbraith, John Kenneth
The New Industrial State, Houghton Mifflin Company, Boston, 1967

19 – Gardner, Bruce
« Minimum Wages and the Farm Labor Market », *American Journal of Agricultural Economics*, August, 1972.

20 – Gunderson, Morley and Kinley, John.
Theorical Analysis of the Minimum Wage, Research Branch, Ontario Department of Labour, prepared for Meeting of the Statistics and Research Committee of the C.A.A.L.L., May 1968

21 – Hashimoto, Masanori and Mincer, Jacob
Employment and Unemployment Effects of Minimum Wages, National Bureau of Economic Research Survey of Research into Poverty Labor Markets, N.B.E.R. (à paraître), cité dans *Economic Effects Study 1973*, Minimum Wage and Maximum Hours Standards Under the Fair Labor Standards Act.

22 – Hicks, J.
The Theory of Wages, London, MacMillan & Company, 1964

23 – Hird, Richard
Characteristics of Low-Wage Workers, prepared for Meeting of the Statistics and Research Committee of the C.A.A.L.L., May 1974

24 – Industrial Relations Research Association
« Discussion by Robert M. Fearn », Proceedings of the 23rd annual winter meeting

25 – Katz, Arnold
« Teenage Employment Effects of State Minimum Wages, *The Journal of Human Resources*, vol. 8, no. 2, Spring 1973

26 – Kaufman, Jacob J. and Foran, Terry G.
« The Minimum Wage and Poverty » dans *Towards Freedom From Want*, edited by Sar A. Levitan, Wilbur J. Cohen, Robert J. Lapman, 1968

27 – Kaun, David E.
Economics of the Minimum Wage: The Effects of the Fair Labor Standards Act, 1945-1960, cité dans *Employment Effects of Minimum Wage Rates* by John M. Peterson and Charles L. Stewart, Jr.

28 – Kosters, Marvin and Welch, Finis
« The Effects of Minimum Wages on the Distribu-

tion of Changes in Aggregate Employment », *American Economic Review*, Vol. LXII, no. 3, June 1972

29 - Kruger, Daniel H.
« Minimum Wages and Youth Employment », *Industrial Relations Research Association*, Proceedings of the 23rd annual winter meeting

30 - Lester, Richard
« Employment Effect of Minimum Wage », *Industrial and Labor Relations Review* vol. 13, no. 2, January 1960

31 - Lianos, Theodore P.
« Impact of Minimum Wages Upon the Level and Composition of Agricultural Employment », *American Journal of Agricultural Economics*, August 1972

32 - Matilla, Peter J.
« The Effect of Extending Minimum Wages to Cover Household Maids », *The Journal of Human Resources*, Vol. VIII, no. 3, Summer 1973

33 - McKenna, Ian B.
The Long-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries, Research Branch, Ontario Department of Labour, August 1973

34 - Ministère du Travail du Canada
La Gazette du Travail, janvier 1974

35 - Ministère du Travail du Canada
Normes ouvrières provinciales, Direction de la législation, décembre 1963

36 - Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre (Québec)
Coordination des politiques d'aide sociale et de salaire minimum face à la capacité de payer des entreprises, Direction générale de la recherche, décembre 1972

37 - Moore, Thomas Gale
« The Effects of Minimum Wages on Teenage Unemployment Rates », *Journal of Political Economy, July-August 1971*

38 - New York State Department of Labor
Economic Effects of Minimum Wages, The New York State Retail Trade Order of 1957, Division of Research and Statistics, Publication B-148 (prepared by C.A. Pearce and Associates), 1964

39 - Ostry, Sylvia
Economic and technological changes in the sixties, implication for labour standard legislation: wages and hours; antidiscrimination legislation, paper presented to the twenty third conference of C.A.A.L.L., September 1964

40 - Peterson, John M.
« Employment Effects of State Minimum Wages for Women: Three Historical Case Re-Examined », *Industrial and Labor Relations Review*, April 1959

41 - Peterson, John M. and Stewart, Charles L. Jr.
Employment Effects of Minimum Wage Rates, American Institute for Public Policy Research, August 1969

42 - Porter, Allan A. et collaborateurs
Les salaires au Canada et aux États-Unis, une analyse comparée, Direction de l'économique et des recherches, Ministère du Travail du Canada, avril 1969

43 - Rhodes, Frank A.
A Study of the Impact of Minimum Wage Revisions on Selected Business Establishments in British Columbia, Research Branch, Department of Labour, Victoria, B.C., October 1973

44 - Robinson, Joan
Economics of Imperfect Competition, St-Martin's Press, New York, 1969

45 - Ross, Brian W.
Some Economic Effects of Minimum Wage Legislation Relative to New-Brunswick's Hotel, Motel and Restaurant Industry, New-Brunswick Department of Labour, May 1968

46 - Samuels, Norman
« Effects of the $1.00 Minimum Wage in Seven Industries », *Monthly Labor Review*, March 1957 et April 1957

47 - Samuels, Norman
« Summaries of Studies and Reports-Effects of the $1.00 Minimum Wage », *Monthly Labor Review*, November 1957

48 - Shkurti, William J. and Fleisher, Belton M.
« Employment and Wage Rates in Retail Trade Subsequent to 1961 Amendments to the Fair Labor Standards Act », *Southern Economic Journal*, July 1968

49 - Statistics and Research Committee of C.A.A.L.L.
Report of the Deputy Ministers on Criteria for Establishing Minimum Wages. (Ottawa) August 1968

50 - Stigler, George J.
The Economics of Minimum Wage Legislation. Readings in Labor Economics, edited by Francis S. Doody, Addison-Wesley Press Inc., 1950

51 - Teague, Burton W.
« The Minimum Wage-How Minimum Should It Be », *The Conference Board Record*, January 1974

52 - U.S. News & World Report
« What Boost in Minimum Wage Will Mean to Millions », *U.S. News & World Report*, April 8, 1974

53 - Van Sickle, John U.
Geographical Aspects of a Minimum Wage. Readings in Labor Economics, edited by Francis S. Doody, Addison-Wesley Press Inc., 1950

54 - West, E.G.
The Current Controversy on American Minimum Wages: The Lesson for Britain. Carleton Economic Papers # 74-01, Carleton University, Ottawa, Ontario, December 1973

55 - West, E.G.
Vote Earning versus Vote Loosing Propertises of Minimum Wage Laws (forthcoming Public Choice). Carleton Economic Papers # 74-01, Carleton University, Ottawa, Ontario, December 1973

56 - Whittingham, Frank J.
Measuring the Impact of a Minimum Wage, paper prepared for Meeting of the Statistics and Research Committee of the C.A.A.L.L., May 1968

57 - Zucker, Albert
« Minimum Wage and Long-Run Elasticity of Demand for Low-Wage Labor », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, no. 2, May 1973

Sommaire

Avant-propos 3

1. Introduction et plan de l'étude 5
1.1 Introduction 5
1.2 Plan de l'étude 6
1.3 Facteurs internes et facteurs externes à l'entreprise influençant la nature et l'amplitude des effets d'une hausse du salaire minimum 6

2. Structure des salaires dans certaines industries et effets du salaire minimum sur cette structure 9
2.1 Importance du nombre de personnes touchées par une augmentation du salaire minimum 9
2.2 Structure des salaires 14
2.3 Effets d'une hausse du salaire minimum sur la structure des salaires 18
2.31 Effets à court terme 18
2.32 Effets à long terme 19

3. Les canaux d'ajustement suite à une hausse du salaire minimum 23
3.1 Coûts directs et coûts indirects 24
3.2 Mesures d'efficacité ou « shock effect » 26
3.3 Effets d'une hausse du salaire minimum sur les prix 28

4. Effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi 31
4.1 Possibilité d'effets favorables sur l'emploi 32
4.2 Ce que révèlent les principales enquêtes 33
4.20 Enquête de New York 33
4.21 Enquête ontarienne 37
4.22 Enquête de la Colombie-Britannique 39
4.3 Effets sur l'emploi d'après des tests statistiques et effets sur certaines populations spécifiques 40
4.31 Importance de certaines catégories de main-d'oeuvre dans la population rémunérée au salaire minimum 42
4.32 Le cas des travailleurs domestiques 42
4.33 Le cas des jeunes travailleurs 44
4.34 Le cas des femmes 47
4.35 Les travailleurs agricoles 47
4.4 Conclusions 48

Liste des tableaux

Tableau 1
Gain horaire moyen pour les employés n'exerçant pas de tâche d'encadrement dans quelques industries choisies, États-Unis, mai 1971 11

Tableau 2
Gain horaire moyen pour les employés n'exerçant pas de tâche d'encadrement dans le commerce de détail, excluant les hôtels et les restaurants assujettis à l'ordonnance du salaire minimum, États-Unis et grandes régions, mai 1971 12

Tableau 3
Gain horaire moyen des employés sans tâche d'encadrement dans des industries de service choisies, selon le mode d'assujettissement à l'ordonnance du salaire minimum, États-Unis, mai 1971 13

Tableau 4
Gain horaire moyen des employés sans tâche d'encadrement dans quelques industries manufacturières, États-Unis, avril 1972 15

Tableau 5
Gain horaire moyen des employés sans tâche d'encadrement dans le commerce de détail, excluant les hôtels et les restaurants assujettis à l'ordonnance du salaire minimum, États-Unis et grandes régions, avril 1972 16

Tableau 6
Gain horaire moyen des employés sans tâche d'encadrement dans quelques industries de service, selon le mode d'assujettissement, États-Unis, avril 1972 17

Tableau 7
Pourcentage des magasins qui ont déclaré avoir introduit des ajustements et autres mesures de compensation non seulement à cause de l'augmentation du salaire minimum mais aussi pour d'autres motifs. (État de New York, 1958) 35

Tableau 8
Distribution des établissements selon le type de mesure. (État de New York, 1958) 36

Tableau 9
Proportion des coûts moyens indirects exprimés en pourcentage de la masse salariale sur les coûts directs exprimés en pourcentage de la masse salariale. (État de New York, 1958) 38

Tableau 10
Coefficient de corrélation entre (1) la classe de coûts directs et (2) le coût indirect en pourcentage de la masse salariale (pour les seuls établissements ayant encouru des coûts directs) selon la taille et le sous-secteur 38

Tableau 11
Caractéristiques des travailleurs rémunérés au salaire minimum (Manitoba 1972-1973) 43

Tableau 12
Distribution des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon certaines catégories en pourcentage du nombre total de travailleurs rémunérés au salaire minimum (moyenne pour les trois périodes de paye) : (Manitoba 1972-1973) 44

Tableau 13
Pourcentage des bonnes (à l'exception des gardiennes) payées à des taux inférieurs à ceux indiqués ci-dessous selon la race, le sexe et l'âge, États-Unis, Sud et reste du pays, mai 1971 45

Tableau 14
Pourcentage d'augmentation requis, sur une base hebdomadaire pour porter les salaires des travailleurs domestiques aux taux horaires mentionnés ci-après, selon l'occupation, États-Unis, Sud des États-Unis et reste du pays, mai 1971 45

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE